

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI DAN
IKLIM KERJASAMA DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MIS AL-
WASHLIYAH MEDAN KRIO KECAMATAN SUNGGAL
KABUPATEN DELI SERDANG**

Diko Eriandi¹, Abd. Mukti²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui hubungan komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja guru 2) Mengetahui hubungan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru 3) Mengetahui hubungan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru MIS Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, populasinya yaitu 30 guru dan sampelnya 28 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah Observasi dan Angket. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan teknik Korelasi Ganda. Temuan pada penelitian ini yaitu: terdapat hubungan yang positif komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru di MIS Al-washliyah Medan krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan yang diperoleh bahwa telah diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,642$ pada taraf signifikansi 95% atau alpha 5% dengan $dk = n-2$ (28-2) yaitu 0.373 atau $r_{hitung}(0,642) > r_{tabel}(0,373)$. Hasil perhitungan korelasi berganda dapat dilihat dari R^2 pada tabel model summary, dimana R^2 sebesar 0,412 dengan interpretasi tingkat hubungan yang "Sedang". Berarti bahwa besarnya hubungan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru adalah 41,2% dan 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Komunikasi antar pribadi, iklim kerjasama dan motivasi kerja.*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan hal yang sering dilakukan oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi yang baik akan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi ataupun lembaga lainnya. Komunikasi

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

pada dasarnya adalah bentuk interaksi antar individu dalam kelompok maupun organisasi(Erni Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, 2010: 300). Dengan adanya komunikasi maka semua keinginan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi akan mudah untuk dicapai. Seperti yang dikatakan oleh Arni Muhammad, menurutnya komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku(Arni Muhammad, 2014: 4-5). Dalam hal ini komunikasi antar pribadi juga sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan motivasi kerja di dalam suatu organisasi, salah satu contohnya dalam dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan, seorang guru lebih termotivasi jika dalam melaksanakan tugasnya terjalin komunikasi yang baik, baik antara komunikasi antar sesama rekan kerja atau komunikasi antar seorang pemimpin dengan bawahannya.

Pada penjelasan di atas, sejalan dengan yang di katakan oleh (Arni Muhammad, 2014: 166) dalam tujuan komunikasi antar pribadi beliau mengatakan akan membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti. Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan dalam komunikasi antar pribadi diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan yang demikian membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita.

Di dalam meningkatkan motivasi kerja komunikasi antar pribadi sangat berpengaruh seperti beberapa pendapat diatas. Selain itu, di dalam suatu lembaga pendidikan dalam meningkatkan motivasi kerja terkhusus untuk guru juga diperlukan iklim kerjasama yang baik antara guru dan guru lainnya, dan guru dengan pemimpin disuatu madrasah. Di dalam buku (Arni Muhammad, 2014: 82-83) Payne dan Pugh berpendapat iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Selanjutnya Litwin dan Stringers memberikan dimensi iklim organisasi yaitu, rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, dan semangat tim. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi. Apabila suatu organisasi ingin mencapai suatu tujuan yang

akan di capai maka komunikasi antar pribadi juga dapat dilakukan oleh seorang guru. Selain komunikasi antar pribadi, suatu iklim didalam suatu organisasi juga mempengaruhi motivasi kerja di dalam diri guru. Iklim kerjasama antar guru juga diperhitungkan dalam mencapai suatu tujuan di dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk membahas permasalahan tersebut dengan judul **“Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi dan Iklim Kerjasama dengan Motivasi Kerja Guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Sunggal.**

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang dengan guru sebagai subjek penelitian. Waktu penelitian di laksanakan mulai dari bulan Februari 2017.

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua guru yang terdapat di MIS AL-WASHLIYAH Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang berjumlah 33 guru. Berdasarkan dari ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini mengambil pendapat dari Sugiyono, maka penelitian ini mengambil sampel dengan jumlah sampel sebanyak 28 guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli serdang tahun ajaran 2016/2017.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari lapangan, penelitian maka akan di gunakan alat pengumpulan data. Adapun alat pengumpulan data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Yaitu dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian

b. Angket

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang akan di lengkapi dengan alternatif jawaban kepada seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 28 guru.

4. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Untuk mendapatkan validitas dari angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket di uji coba dan akan di analisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak di percaya untuk di pakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi Product Moment dan Korelasi Ganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini pada tahap korelasi yaitu untuk mencari hubungan komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja guru dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru digunakan rumus koefisien korelasi *product moment*

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r_{hitung} akan dikonsultasikan dengan r_{tabel}

Selanjutnya untuk dapat mengetahui hubungan antara komunikasi antar pribadi(X1) dan iklim kerjasama(X2) dengan motivasi kerja(Y) secara bersama-sama, maka digunakan rumus korelasi berganda

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid (Riduwan, 2012: 227). Nilai r_{hitung} akan dikonsultasikan dengan r_{tabel} dan untuk mengetahui kuat lemahnya korelasi antara variabel X1, X2 dan variabel Y dapat dilihat dari tabel nilai berikut ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian ini mengarah kepada hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi antar

pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang.

Berdasarkan hasil dari analisis korelasi ganda diketahui adanya hubungan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru dimana $r_{hitung} = 0,642 > r_{tabel} = 0,373$ pada taraf signifikan 95% atau alpha 5% dengan dk = n-2. Sehingga menunjukkan ada hubungan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja. Kemudian korelasi diuji hipotesisnya yaitu dengan cara uji F korelasi, dari hasil hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 8.762 > F_{tabel} = 3.38$ dengan taraf signifikansi 95% atau alpha 5% dengan dk = n-2. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya hubungan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerja sama dengan motivasi kerja guru di MIS Al-washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang diterima.

Jadi dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru di MIS Al Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang dapat diterima sesuai dengan perhitungan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

Di dalam penelitian ini di sadari bahwa masih banyak terdapat keterbatasan, di lihat dari metodologi pada penelitian ini tidak melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi hanya mengandalkan kusioner yang disebar kemudian di uji validasi dan realibilitasnya. Keterbatasan yang di miliki pada penelitian ini akan memberikan peluang bagi peneliti selanjutnya yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Dari analisis data telah terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru di MIS Al Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi yang diperoleh ($r_{hitung} 0,642 > r_{tabel} 0,373$).

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa yang dikemukakan oleh Wibowo dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*, "Terdapat beberapa cara yang dapat membangun motivasi yaitu:

meilai sikap, manajer yang baik, memperbaiki komunikasi, menciptakan budaya tidak menyalahkan, memenangkan kerjasama, dan mendorong inisiatif (Wibowo, 2010: 381-384) . Tujuan komunikasi antar pribadi beliau mengatakan akan membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti. Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa dari data sebelumnya maka disini penulis dapat menyimpulkan bebrapa hal sebagai berikt:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja guru di MIS Al-wasliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, hal ini dibuktikan dari bahwa nilai r hitung sebesar 0,450 dan nilai signifikansi sebesar 0,016, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim kerjasama dengan motivasi kerja guru di MIS Al-wasliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, hal ini dibuktikan dari nilai nilai r hitung sebesar 0,548 dan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi antar pribadi dan iklim kerjasama secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru di MIS Al-wasliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang. Hal ini dibuktikan dengan nilai R hitung sebesar 0,642 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. XIII.
- Jaya, Indra (2013), *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Riduwan, (2012), *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: ALFABETA, cv, Cet.7.

- Sule, Erni Tisnawati, Kurniawan Saefullah, (2010), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, Ed. 1. Cet. 5.
- Wibowo, (2010), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo, Ed. 3, Cet. 3.

PELAKSANAAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DI SDSLB C TPI MEDAN

Aulya Fahma¹, Candra Wijaya²

Abstrak

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen di SDSLB C TPI Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk perencanaan (planning), mengetahui bentuk pengorganisasian (organizing), mengetahui fungsi pelaksanaan (actuating), mengetahui fungsi pengawasan yang dilakukan di SDSLB C TPI Medan. Temuan penelitian ini adalah: 1) Perencanaan untuk anak tuna grahita difokuskan pada keterampilan, 2) dalam pengorganisasian, perekrutan pegawai lebih diutamakan lulusan SGPLB, 3) Kepemimpinan bersifat demokratis namun cenderung kearah kepemimpinan kendali bebas. 4) Pengawasan dilakukan secara preventif. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan fungsi manajemen pada umumnya sama dengan pelaksanaan fungsi manajemen disekolah reguler pada umumnya. Namun harus disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan tujuan yang akan dicapai. Ini yang menjadi ciri khas pelaksanaan fungsi manajemen di SDSLB C TPI Medan.

Kata Kunci : *Manajemen, Planning, Organizing, Actuating, Controlling,*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan pada abad millenium ini.

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Keberhasilan peserta didik dari pendidikan formal di sekolah tidak terlepas keterlibatan semua komponen sekolah. Komponen yang dimaksud adalah kepala sekolah, guru, sarana prasarana, lingkungan dan siswa itu sendiri. Kesemua komponen tersebut harus dapat membentuk suatu jaringan kerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama. Setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pendidikan yang sama. Pelayanan pendidikan yang diberikan juga harus sama tanpa dibeda-bedakan.

Berbicara tentang pendidikan formal atau sekolah yang terbayang adalah sekolah untuk anak normal. Padahal tidak semua anak Indonesia adalah anak yang mempunyai fisik, mental, emosional dan sosial yang sempurna. Ada sebagian dari anak Indonesia yang kurang beruntung. Ada yang secara fisik emosional, intelektual dan sosial mengalami kelainan. Mereka inilah yang disebut sebagai anak yang berkebutuhan khusus. Anak berkebutuhan khusus sudah pasti memerlukan pendidikan khusus. Pendidikan khusus yang seperti tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 Pasal 32, adalah pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Layanan khusus untuk anak yang memerlukan pendidikan khusus disesuaikan dengan jenis kelainan yang disandang.

Sejalan dengan pernyataan diatas, setiap peserta didik menurut Macmillan yang dikutip oleh Veithzal (2010:128) pada dasarnya memiliki hak yang sama dalam pendidikan, baik mereka mengalami persoalan dikelas reguler ataupun dalam kelas khusus. Penyesuaian yang tepat guna hendaknya diciptakan sehingga tidak terjadi kerancuan antara pembelajaran murid dikelas reguler dengan mereka yang terbelakang. Banyak peserta didik mengharapkan dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi dapat memenuhi kebutuhan pendidikan mereka yang khusus berkaitan dengan aneka keterbelakangan: daya ingat yang rendah, pendengaran, gagu dalam berbicara atau keterbatasan fisik seperti lumpuh, sakit, keterbelakangan mental, ketidakstabilan emosional dan ketidakmampuan dalam belajar. Sampai pada akhirnya banyak dari peserta didik yang harus ditempatkan pada lembaga khusus seperti sekolah untuk orang-orang buta ataupun tuna rungu. Mereka yang memiliki keterbelakangan/cacat tidak begitu biasanya masih diterima

disekolah-sekolah publik, meskipun dalam kesehariannya mereka dipisahkan dari murid-murid lainnya. Mereka ini dimasukkan dalam kelas dengan instruktur (biasanya tidak didik secara khusus) yang dapat memberikan perhatian dan bantuan secara pribadi kepada mereka.

Pendidikan disekolah berkebutuhan khusus tentu tidak sama dengan pendidikan di sekolah formal untuk anak normal pada umumnya. Baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, semuanya membutuhkan desain dan kerjasama yang baik diseluruh komponen. Pengelolaan pembelajaran pendidikan di SLB C tentu berbeda dengan kurikulum disekolah biasa. Sekolah Luar Biasa untuk anak tuna graita perlu menggunakan cara mengajar khusus. Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan disekolah ini tentu mempunyai kriteria khusus. Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin, tentu harus jauh memandang kedepan untuk menjaga kualitas sekolah SDSLB C TPI Medan ini hingga tetap berkiprah memenuhi kebutuhan masyarakat sampai sekarang ini.

SLB C TPI Medan adalah salah satu sekolah yang dipandang mempunyai strategi tertentu untuk membantu anak tuna grahita memperoleh keterampilan. Siswa- siswinya dapat diajak untuk menjadi trampil secara verbal. Sekolah tersebut cukup diminati terlihat dari jumlah siswa yang banyak. Untuk itu perlu diungkap bagaimana manajemen strategis dan strategi guru dalam membantu anak tuna grahita memperoleh ketrampilan, sarana prasarana belajar apa saja yang mempunyai fungsi strategis serta iklim komunikasi organisasi sekolah yang bagaimana yang berdampak terhadap pemerolehan bahasa, dan keterampilan anak tuna grahita di Sekolah Luar Biasa C (SLB-C) TPI Medan.

METEDOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian dalam hal ini yaitu SDSLB C TPI Medan. Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan mulai dari Maret s/d April 2017.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Interview, Observasi, Dokumentasi, dan Triangulasi Data

Teknik Analisis Data

Selama dilapangan, model yang peneliti gunakan yaitu Model Miles and Huberman. Model ini terdiri dari: a) Reduksi data, b) Penyajian data, c) kesimpulan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen di SDSLB C TPI Medan sudah berjalan dengan baik, jika dilihat dari sistem manajemen berbasis sekolah kemudian kerja sama tim yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh kepala sekolah, staf, guru, siswa dan orang-orang yang terlibat didalam meningkatkan kualitas pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus telah dilakukan secara baik, jelas dan terarah.

Adapun penjabaran dalam pembahasan ini berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang “Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen di SDSLB C TPI Medan” yaitu:

1. Pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*) di SDSLB C TPI Medan

Fungsi perencanaan dalam kegiatan manajemen SDSLB C TPI Medan dipertimbangkan atas pertimbangan yang sangat baik. Tujuan yang akan dicapai peserta didik tunagrahita dirumuskan kedalam visi misi sekolah. Sejauh ini perencanaan yang ada di SDSLB C TPI Medan berjalan dengan baik dan sudah mencapai tujuan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya anak didik tunagrahita yang berprestasi.

Perencanaan dibuat dengan penuh pertimbangan namun pelaksanaannya masih banyak perlu penyempurnaan. Untuk mencapai tujuan yang akan dicapai, seharusnya sekolah memfasilitasi secara totalitas mengingat kebutuhan peserta didik berkebutuhan khusus yang lebih banyak daripada anak normal pada umumnya.

Dalam hal ini, guru harus punya prioritas terhadap pencapaian kemampuan anak. Kemampuan anak tuna grahita memang tidak bisa disamakan dengan anak normal. Namun anak tuna grahita berhak mendapat pengetahuan dan wawasan yang sama dengan anak normal lainnya.

2. Pelaksanaan fungsi pengorganisasian (*organizing*) di SDSLB C TPI Medan

Dalam pelaksanaan fungsi pengorganisasian, SDSLB C TPI Medan tidak terbatas pada pegawai-pegawai lulusan SGPLB tetapi juga terbuka pada pegawai-pegawai lulusan ilmu pengetahuan lainnya. Mengingat hal demikian, kepala sekolah sebagai pemimpin mengharuskan para pegawainya mengikuti diklat baik yang diadakan sekolah maupun yang diadakan pemerintah. Namun dalam pelaksanaan fungsi pengorganisasian yang ada, masih banyak terlihat tumpang tindih jabatan.

Proses pengorganisasian meliputi pemerincian pekerjaan, pembagian kerja, penyatuan pekerjaan dan monitoring dan Reorganisasi. Kepala Sekolah SDSLB C TPI Medan sudah merinci pekerjaan dengan baik. Namun pembagian kerja kebanyakan tidak sesuai dengan bidang keahliannya akibat sistem rekrut pegawai yang dilakukan dengan sangat mudah. Pada dasarnya, pegawai yang ada di SDSLB C TPI Medan berasal dari berbagai latar belakang yang selanjutnya dibekali dengan berbagai pelatihan dan diklat.

3. Pelaksanaan fungsi pelaksanaan (*actuating*) di SDSLB C TPI Medan

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai manajer atau pemimpin dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seseorang pemimpin.

Pelaksanaan fungsi *Actuating* mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawainya, memberi penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi komponisasi kepada mereka. Untuk itu fungsi pelaksanaan (*Actuating*) identik dengan kepemimpinan. Maka dari itu, fungsi pelaksanaan (*Actuating*) identik dengan kepemimpinan. Kepemimpinan di SDSLB C TPI Medan bersifat demokratis.

Pengambilan keputusan tidak mutlak wewenang Kepala Sekolah. Banyak hal yang seharusnya menjadi tugas Kepala Sekolah tetapi dilakukan oleh pegawai tata usaha atau Wakil Kepala Sekolah. Padahal kesatuan arah sangat menentukan jalannya organisasi. Kesatuan arah menyatakan bahwa anggota organisasi harus satu pikiran, bekerja sama

untuk menyelesaikan tujuan organisasi. Individu bagi organisasi sebagai kelompok yang lebih besar diarahkan untuk bertindak sesuai kepentingan organisasi.

4. Pelaksanaan fungsi pengawasan (*Controlling*) di SDSLB C TPI Medan

Pengawasan yang ada di SDSLB C TPI Medan dilakukan rutin setiap tiga bulan sekali. Dengan supervisor klinis diharapkan guru bertindak secara professional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang tinggi dalam mengajar.

Pengawasan yang efektif didasarkan pada sistem informasi manajemen yang efektif. Pengawasan menuntut kepada para manajer untuk menggunakan kewenangan mereka dalam rangka menjamin bahwa tindakan pekerja sesuai dengan tujuan dan aturan organisasi. Kegiatan pengawasan terdiri dari mengukur kinerja personil, membandingkan kinerja personil dengan standar yang diterapkan dan memperbaiki penyimpangan yang ditemukan dengan tindakan korektif.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dalam pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), visi sekolah dirumuskan melalui tujuan pembelajaran anak tunagrahita. Kemudian dirumuskan kebijakan apa yang akan menjadi perencanaan jangka pendek, menengah dan panjang lalu dirumuskan bagaimana prosedur yang akan dilaksanakan meliputi kurikulum untuk anak tuna grahita, teknik dan metode pembelajaran, waktu pembelajaran dan sistem evaluasi untuk anak tuna grahita. Sedangkan untuk perencanaan keuangan, sumber keuangan hanya mengandalkan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan dana hasil pemasaran kreativitas yang dihasilkan mereka.
2. Dalam pelaksanaan fungsi pengorganisasian (*organizing*), Kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala sekolah menentukan dan merinci tugas- tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan sekolah, kemudian membagi seluruh beban kerja kepada orang-orang yang dianggap memenuhi kualifikasi dan sesuai dibidang

- keahliannya. Dalam hal ini sistem rekrutmen pegawai diutamakan untuk lulusan SGPLB (Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa).
3. Dalam pelaksanaan fungsi pelaksanaan (*Actuating*), Kepemimpinan di SDSLB C TPI Medan bersifat demokratis . Adapun strategi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam menciptakan manajemen sekolah yang efektif yaitu dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah dan mengedepankan keterampilan anak menjadi tujuannya.
 4. Pelaksanaan fungsi pengawasan (*controlling*) di SDSLB C TPI Medan juga berjalan dengan baik. Pengawasan dilakukan rutin setiap 3 bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(1996).*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik:cet ke 10*.Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim.(2006).*Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*.Jakarta: Bumi Aksara
- Fattah, Nanang. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya
- Hadijaya, Yusuf. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- Mulyasa.(2013).*Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen Cet.7*, Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Syafaruddin, Asrul. (2014). *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media
- Wibowo, (2006). *Manajemen Perubahan*,Jakarta:RajaGrafindo Persada

IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA AL-QUBA MEDAN DENAI

Alvie Rahmadani Harahap¹, Adlin Damanik²

Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan yang dilaksanakan di MIs Al-Quba Medan Denai Kecamatan Medan Denai. Adapun tujuan penelitian ini ingin mengungkapkan: (1) Penyusunan perencanaan pembiayaan dalam pendidikan, (2) Akuntansi atau pembukuan pembiayaan dalam pendidikan, (3) Evaluasi dan pertanggungjawaban dalam pembiayaan pendidikan dan Model pembiayaan pendidikan. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, adapun pendekatan yang digunakan adalah Naturalistik, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi dengan teknik pengumpulan data: dokumentasi, wawancara, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *konfirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan temuan yaitu: (1) Perencanaan pembiayaan pendidikan di MIs Al-Quba Medan Denai Menggunakan Model Flat Grant yang pelaksanaannya sudah cukup baik. Sumber-sumber dana pembiayaan pendidikan yang ada di MIs Al-Quba Medan Denai berupa dana BOS, Iuran Komite (SPP), serta sumbangan secara sukarelawan dan ikhlas dari masyarakat yang tidak bersifat mengikat; (2) Akuntansi atau pembukuan yang dilakukan di MIs Al-Quba Medan Denai menggunakan buku kas umum penerimaan dan pengeluaran namun tidak menggunakan buku kas umum pembantu atau buku besar pembantu yang cenderung belum difungsikan dengan baik. (3) Evaluasi dan pertanggungjawaban dalam penggunaan pendidikan sudah berjalan dengan baik dan langsung diawasi oleh pihak yayasan, kepala madrasah serta pemerintah.

Kata Kunci: *Manajemen, Pembiayaan, Madrasah*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan unsur utama pengembangan Sumber Daya Manusia. Tak ada satu halpun yang dilakukan oleh manusia yang tidak berhubungan dengan pendidikan. Bahkan sadar atau tidak kita selalu mengami proses pendidikan setiap harinya. Sejak kecil hingga dewasa manusia selalu melakukan proses pendidikan baik secara formal maupaun informal. SDM dianggap lebih bernilai apabila sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian serta keterampilannya sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor. Dengan adanya pendidikan, manusia dapat menjadi lebih bermoral dan mengetahui yang tidak pernah diketahui sebelumnya. Pendidikan sebenarnya adalah hak semua manusia, tidak peduli dia miskin atau kaya, kesempatan memperoleh pendidikan yang layak adalah hak semua manusia yang diikuti dengan kesempatan dan kemampuan serta kemauannya. Akan tetapi dalam kenyataanya, dunia pendidikan di indonesia masih memiliki beberapa persoalan yang sangat krusial yang harus segera dibenahi baik oleh pemerintah, pengelola madrasah dan oleh masyarakat agar mutu pendidikan di indonesia mampu menjawab amanah yang terdapat dalam undang-undang.

Standar pembiayaan sebagai salah satu Standar Nasional Pendidikan yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan nasional. Uraian Standar Pembiayaan Pendidikan dapat ditelusuri dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP RI SNP). “Pada Bab IX pasal 62 dari PP tersebut disebutkan bahwa Standar Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan telah menegaskan bahwa pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Masyarakat. Agar penyelenggaraan penddiikan disekolah dapat berjalan dengan baik, maka harus ada ketersediaan dana yang mencukupi. Ketidakmampuan sekolah dalam menyediakan dana dikhawatirkan akan menghambat proses penyelenggaraan pendidikan. Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat harus menyadair serta melaksanakan kewajiban dan tanggungjawabnya dalam hal pembiayaan pendidikan agar dapat terselenggara dengan baik.

Terkait dengan pembiayaan pendidikan, banyak permasalahan yang muncul yakni, minimnya anggaran pendidikan, penyimpangan dalam penyaluran dana pendidikan, banyaknya lembaga pendidikan yang kekuarangan dana menjadi permasalahan bangsa yang tak kunjung selesai serta alokasi pendanaan yang belum memadai, dan sulitnya memperoleh informasi keuangan sekolah yang terstandarisasi. Oleh karena itu, pembenahan manajemen keuangan sekolah harus dimulai dengan cara menyusun teknik-teknik pengelolaan keuangan sekolah yang komprehensif sesuai dengan standar akuntansi dan keuangan yang berlaku secara umum.

Menurut undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 48, pengelolaan dana pendidikan berdasarkan prinsip keadilan, efesiensi, transparansi dan akuntabilitas. Prinsip keadilan berarti besarnya biaya pendidikan sesuai dengan kebutuhan setiap sekolah masing-masing. Sedangkan efesiensi merupakan perbandingan antara masukan dengan keluaran dengan hasil, hal tersebut dapat dilihat dari penggunaan waktu, tenaga dan biaya yang dikeluarkan serta hasil. Akuntabilitas publik yaitu penggunaan uang sekolah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan rencana sekolah yang ditetapkan. Transparansi artinya adanya ketebukaan dalam pengelolaan biaya pendidikan yaitu keterbukaan sumber pendapatan dan jumlahnya, rincian penggunaannya, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga dapat memudahkan berbagai pihak untuk mengetahuinya.

Penelitian ini berfokus pada kasus manajemen pembiayaan yang ada di MIs Al-Quba Medan denai, yang Tidak berbeda dengan madrasah-madrasah lain, MIs Al-Quba Medan Denai (setingkat SD) sebagai sekolah swasta yang berada dalam naungan Kementrian Agama, juga turut serta dalam menjalankan fungsi pendidikan bagi warga negara. MIs Al-Kuba Medan Denai sebagai madrasah swasta menghadapi tantangan luar biasa seiring dengan perkembangan zaman. “Minimnya dana pendidikan yang diperoleh di madrasah, sehingga kurang terealisasikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan pembangunan madrasah seringkali menjadi terhambat. Kondisi demikian dikarenakan bahwa kondisi ekonomi masyarakat/orang tua siswa masih lemah untuk membiayai pendidikan, sehingga kurang berminat untuk menyekolahkan putra-putrinya. Disisi lain mengingat akses masyarakat yang semakin luas

dan kecendrungan masyarakat kelas menengah ke atas menyekolahkan putra-putrinya di sekolah negeri dan favorit.

Berdasarkan latar belakang tersebut permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah persoalan manajemen pembiayaan yang ada di MIs Al-Quba Medan Denai. Sebagai Madrasah Ibtidaiyah tentunya terdapat hal-hal yang spesifik. Untuk itu peneliti mengambil judul penelitian tentang “Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Quba Medan Denai”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian naturalistik. Guba menggunakan nama *Naturalistic Inquiry* (inkuiri naturalistic), karena ciri dari penelitian ini adalah cara mengamati dan pengumpulan data yang dilakukan dalam latar/setting alamiah, artinya tanpa memanipulasi subjek yang diteliti (sebagaimana adanya, natur). Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam tentang pengelolaan atau manajemen pembiayaan pendidikan.

Penelitian ini dilaksanakan di MIs Al-Quba Medan Denai yang beralamat Kec. Medan Denai No. 233. Berdasarkan penjelasan diatas maka tepat digunakan adalah pendekatan kualitatif naturalistic. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian yang menyajikan data secara tertulis, mengamati serta menggambarkan situasi keadaan yang sebenarnya secara konkrit.

Subjek penelitian ini adalah adalah para tenaga pendidik dan kependidikan di Masdrasah Ibitdaiyah Swasta (MIs) Al-Quba Medan Denai , dari Kepala Yayasan, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bendahara umum sekolah dan guru yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles and Huberman dan Spradley. Analisis data dimulai dari upaya mencari makna yang diawali dengan pengumpulan data, kemudian reduksi data serta verifikasi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi data dan temuan penelitian, pembahasan penelitian ini dilakukan untuk memberi penjelasan dan kesesuaian dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang digunakan, pembahasan hasil penelitian dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Pembiayaan Pendidikan Di MIS Al-Quba Medan Denai

Temuan hasil penelitian MIS Al-Quba Medan Denai menunjukkan bahwa perencanaan pembiayaan pendidikan di MIS Al-Quba Medan Denai memiliki tiga sumber pembiayaan pendidikan. Sumber pembiayaan pendidikan dari pemerintah yaitu dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), kemudian dari Iuran Komite sekolah/madrasah (SPP) yang merupakan bantuan dana dari masyarakat atau orang tua wali murid, serta sumbangan secara sukarelawan dan ikhlas dari masyarakat yang tidak bersifat mengikat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Matin yang menjelaskan bahwa pada tingkat sekolah terdapat dana dari pemerintah pusat berupa Biaya Operasional Sekolah (BOS), yang jumlahnya ditentukan oleh karakteristik siswa dan jenjang sekolah. Dan terdapat sumber pembiayaan yang berasal dari orang tua siswa yaitu Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP). SPP adalah kewajiban orang tua dalam membiayai penyelenggaraan pendidikan anak-anaknya yang dibayar berdasarkan ketentuan yang sudah ditetapkan dan diatur oleh yayasan atau penyelenggara pendidikan untuk sekolah/madrasah swasta. Matin juga menjelaskan bahwa terdapat sumber pembiayaan pendidikan dari sumbangan pihak lain atau sumbangan sukarela dari masyarakat yang tidak bersifat mengikat. sumbangan dana dari masyarakat lain diluar penyelenggaraan dan orang tua siswa dapat berupa sumbangan yang tidak mengikat baik dari perseorangan maupun dari yayasan-yayasan atau perusahaan-perusahaan yang ada di dalam maupun di luar negeri yang mempunyai perhatian besar dan berkepentingan terhadap pengembangan bidang pendidikan dan kebudayaan.

Pada umumnya sekolah swasta memiliki sumber-sumber anggaran penerimaan, yang terdiri dari pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat sekitar, serta orang tua murid. Menurut Menurut UU No 20 Tahun 2003 Pasal 47 Tentang Sumber Pendanaan Pendidikan yaitu: ayat (1) Sumber pendanaan pendidikan ditentukan berdasarkan prinsip

keadilan, kecukupan, dan keberlanjutan. Ayat (2) Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat mengerahkan sumber daya yang ada sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ayat (3) Ketentuan mengenai sumber pendanaan pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Dibutuhkan perencanaan pembiayaan pendidikan yang tepat untuk mengalokasikan atau mendistribusikan sumber-sumber pembiayaan yang terdapat di MIS Al-Quba Medan Denai. Tahapan perencanaan pembiayaan pendidikan yang dilakukan untuk pengelolaan sumber pembiayaan yang ada ialah kepala sekolah dan bendahara madrasah membuat usulan untuk program-program yang akan dilaksanakan pada periode tertentu. Dan membanya kedalam rapat bersama dengan pihak yayasan, komite sekolah, serta para guru untuk dimusyawarahkan dan dipilih program apa saja yang akan dilaksanakan pada periode tahun ajaran tersebut.

Secara umum tahapan perencanaan pembiayaan pendidikan yang dilakukan di MIS Al-Quba Medan Denai sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari kerjasama yang baik antara pihak yayasan dan sekolah. Dapat dilihat dari ikut sertanya para guru dalam rapat bersama dengan kepala madrasah, kepala yayasan bidang pendidikan, komite madrasah, beserta bendahara madrasah dalam menentukan dan memilih program-program pendidikan yang akan dilaksanakan dalam satu periode yang telah ditentukan, serta anggaran pembiayaan yang akan dikeluarkan untuk melaksanakan program-program yang telah ditentukan secara bersama-sama. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya dalam penyusunan perencanaan anggaran pembiayaan pendidikan yang ada di MIS Al-Quba Medan Denai berdasarkan prinsip transparansi atau keterbukaan. Tidak hanya kepala yayasan dan kepala sekolah saja yang mengetahuinya, namun pihak guru juga mengetahuinya dan ikut berpartisipasi dalam penyusunannya. Ketelibatan para guru tersebut sangat baik, karena dengan begitu guru dapat mengetahui berapa anggaran yang dikeluarkan untuk setiap program yang telah ditentukan. Dan sebagai seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik melalui program-program pendidikan yang telah ditentukan secara bersama-sama dalam musyawarah rapat bersama.

2. *Accounting* (Pembukuan) Pembiayaan Pendidikan di MIS Al-Quba Medan Denai

Dalam melaksanakan anggaran pendidikan, hal yang perlu dilakukan adalah kegiatan pembukuan atau pencatatan. Pembukuan mencakup dua hal yaitu, pengurusan yang menyangkut kewenangan menentukan kebijakan menerima atau mengeluarkan uang, serta tindak lanjutnya, yakni menerima, menyimpan dan mengeluarkan uang. Bagian keuangan mempunyai hak untuk menyetujui atau tidaknya penggunaan dana yang dikeluarkan oleh setiap bagian, tidak semua permintaan dana selalu disetujui.

Pencatatan pembiayaan pendidikan yang dilakukan di MIS Al-Quba Medan Denai menggunakan buku kas umum (buku penerimaan dan pengeluaran). Bendahara seharusnya langsung memindahkan semua transaksi yang sudah dicatat dalam buku penerimaan ke dalam buku kas khusus misalnya buku kas iuran komite (SPP) dan buku kas tabungan dll. Buku kas pembantu atau buku besar pembantu cenderung belum difungsikan dengan baik karena semua pencatatan penerimaan dan pengeluaran dijadikan satu kedalam buku kas umum sehingga pada akhir periode bendahara sedikit kerepotan dalam merekap semua sumber penerimaan dan pengeluaran sehingga pada laporan pertanggungjawaban hanya dilaporkan total akhirnya saja yaitu seberapa besar total penerimaan dan total pengeluarannya. Rincian biaya perkomponen pengeluaran cenderung tidak dilaporkan dan tidak dirinci secara khusus.

Beberapa masalah yang terkadang muncul dikarenakan pencatatan yang tidak rapi dan teliti. Terkadang terjadi selisih antara orang tua siswa dan bendahara dalam pembayaran iuran komite. Orang tua siswa merasa sudah membayar akan tetapi dalam catatan bendahara belum tercatat. Sehingga bendahara akan sangat sulit melacak transaksi tersebut. Untuk itu sebaiknya bendahara mampu melaksanakan pembukuan yang baik sesuai dengan prinsip pembukuan dalam akuntansi. Masalah lainnya adalah dikarenakan semua transaksi pembayaran iuran komite tidak langsung dipindahkan ke dalam buku besar umum penerimaan, bendahara cenderung sering terlambat dalam membuat rekapitulasi penerimaan dan pengeluaran setiap bulannya.

Semua transaksi keuangan dalam pengelolaan pembiayaan pendidikan di madrasah hendaknya dicatat dan dibukukan secara jelas dan terperinci. Sehingga kondisi keuangan madrasah dengan mudah dapat diketahui sehingga memudahkan dalam pengawasan atau monitoring. Akan tetapi secara umum pencatatan pembiayaan pendidikan yang dilakukan di MIS Al-Quba Medan Denai sudah berjalan dengan baik walaupun terdapat beberapa masalah yang terjadi.

3. Evaluasi dan Pertanggungjawaban Pembiayaan Pendidikan di MIS Al-Quba Medan Denai

Evaluasi pembiayaan madrasah merupakan alat untuk mengukur biaya setelah perencanaan ditetapkan. Evaluasi ini difungsikan sebagai langkah mengontrol perencanaan dan pelaksanaan keuangan madrasah. Evaluasi merupakan elemen kunci dalam perencanaan.

Dalam melakukan evaluasi Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Quba Medan Denai melakukannya dengan melalui pengawasan dan pemeriksaan. Untuk pengelolaan dan pelaksanaan dana dari pemerintah yaitu dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) secara langsung dilakukan pengawasan oleh pemerintah dan pihak yayasan. Kemudian untuk pengelolaan dan pelaksanaan dana iuran komite sekolah (SPP) dilakukan pengawasan secara langsung oleh kepala yayasan bidang pendidikan. Sehingga dapat secara jelas dan terang dapat terlihat bagaimana jalanan transaksi keuangan yang dilakukan di MIS Al-Quba Medan Denai. Secara umum proses pelaksanaan pengawasan yang telah berjalan di MIS Al-Quba Medan Denai sudah berjalan dengan baik.

Hal tersebut sejalan dengan Salis Edward yang menyatakan bahwa Evaluasi merupakan elemen kunci dalam perencanaan. Jika sebuah sekolah mau belajar dari pengalaman dan tidak statis, maka proses evaluasi dan umpan balik harus menjadi elemen yang esensial dalam kulturnya. Proses evaluasi harus fokus pada pelanggan, dan mengeksplorasi dua isu; pertama, tingkatan dimana sekolah mampu memenuhi kebutuhan individual para pelanggannya, baik internal maupun eksternal, dan *kedua*, sejauhmana sekolah mampu mencapai misi dan tujuan strategisnya.

Setelah pengawasan dan pemeriksaan dilakukan, proses selanjutnya pertanggungjawaban keuangan madrasah terhadap penerimaan dana dan pengeluaran dana yang telah digunakan untuk

kebutuhan madrasah. Pertanggungjawaban pembiayaan pendidikan merupakan proses yang dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pengelolaan pembiayaan yang dilakukan pihak sekolah sesuai dengan Rencana Kegiatan Dan Anggaran Madrasah (RKAM) yang dalam proses perencanaannya diterapkan sebagai Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (APBM) sehingga tidak lepas dari tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwasanya dilihat dari proses pengelolaan pembiayaan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Quba Medan Denai menggunakan model pembiayaan pendidikan Model *Flat Grant*, yang menggunakan sistem distribusi dana.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap masalah yang terkait dengan judul “Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di MIS Al-Quba Medan Denai”. Setelah penulis mengamati dan mencermati dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Perencanaan pembiayaan pendidikan di MIS Al-Quba Medan Denai Menggunakan Model Flat Grant yang pelaksanaannya sudah cukup baik. Sumber-sumber dana pembiayaan pendidikan yang ada di MIS Al-Quba Medan Denai berupa dana BOS, Iuran Komite (SPP), serta sumbangan secara sukarelawan dan ikhlas dari masyarakat yang tidak bersifat mengikat; (2) Akuntansi atau pembukuan yang dilakukan di MIS Al-Quba Medan Denai menggunakan buku kas umum penerimaan dan pengeluaran namun tidak menggunakan buku kas umum pembantu atau buku besar pembantu yang cenderung belum difungsikan dengan baik. (3) Evaluasi dan pertanggungjawaban dalam penggunaan pendidikan sudah berjalan dengan baik dan langsung diawasi oleh pihak yayasan, kepala madrasah serta pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002), *Prosedur Pendidikan Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. (2002), *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Fironika, Rida. (2015), *Jurnal Volume 02, Nomor 01 Pembiayaan Pendidikan Di Indonesia*, UNISSULA: Universitas Islam Sultan Agung.
- Hamalik, Oemar. (2006), *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martin, (2014), *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mesiono, (2012), *Manajemen dan Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Moleong, J. Moleong. (2009), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, *Konsep Pembiayaan Pendidikan*. (2010) Yogyakarta: Ar-Ruzz Media Group.
- Salim dan Syahrur. (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Sagala, Syaiful. (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat*, Jakarta: PT Nimas Multima.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. (2008), *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

PROFESIONALISME GURU DI MTs AL-WASHLIYAH TANJUNG KUBAH KECAMATAN AIR PUTIH KABUPATEN BATU BARA

Ayu Atika Suri¹, Nelliwati²

Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan profesionalisme guru yang dilaksanakan di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, adapun pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi dengan teknik pengumpulan data : dokumentasi, wawancara, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *konfirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan empat temuan yaitu : (1) Kompetensi pedagogik guru di MTs Al-washliyah Tanjung Kubah guru-guru di MTs tersebut sudah memiliki kemampuan dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (2) Kompetensi pribadi guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah, bahwa guru-guru di MTs tersebut bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diembankan kepadanya dan memiliki rasa bangga akan profesinya; (3) Kompetensi Profesional guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah terlihat dari kemampuan guru dalam memahami materi pembelajaran yang diampu secara mendalam dan adanya upaya dalam mengembangkan profesionalitasnya; (4) Kompetensi sosial guru di MTs Tanjung Kubah bahwa guru-guru sudah memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, siswa dan orangtua siswa maupun dengan masyarakat luas

Kata Kunci : *Profesionalisme, Kompetensi, Guru.*

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

besar dan strategis. Hal ini disebabkan gurulah yang berada dibarisan terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Guru lah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan disekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya. UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Sebagai seorang profesional, guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi, maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif. disiplin, jujur, dan konsisten.

Sebagai seorang guru yang memiliki kemampuan dan perilaku yang dapat mempengaruhi peserta didik secara utuh dalam mengembangkan potensinya, hendaknya guru menguasai berbagai hal seperti kompetensi dasar keguruan.

Guru harus sadar bahwa dalam melaksanakan tugasnya, mereka selalu dituntut untuk bersungguh sungguh dan tanggap terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi dimasyarakat, khususnya dalam bidang pendidikan.

Hal tersebut dimaksudkan agar wawasan mereka bertambah serta kemampuan dan kompetensinya dibidang pendidikan semakin meningkat, tidak hanya kemampuan mengajar dikelas tetapi juga mampu tampil ditengah tengah masyarakat dalam rangka membimbing dan

memberikan pandangan yang bermanfaat dari segi moral ataupun spiritual.

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di Mts Al-Washliyah Tanjung Kubah karena dilihat dari kenyataan bahwa MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh si peneliti.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan data bahwa di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah terdapat kecenderungan rendahnya Profesionalisme guru di madrasah ini.

Hal ini bisa dilihat dari fenomena sebagai berikut: (1) Kurangnya kemampuan guru dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Contohnya terdapat guru yang kurang paham dalam membuat RPP; (2) kurangnya kemampuan guru dalam bertutur kata secara sopan, dan adil. Contohnya terdapat guru yang bertutur kata kasar kepada siswa-siswanya; (3) kurangnya kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul dengan sesama guru, kepala sekolah dan siswa. (4) kurangnya pemahaman guru dalam memahami ilmu tentang psikologi belajar, motivasi belajar.

Berdasarkan masalah dan fenomena tersebut di atas peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: Profesionalisme Guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, adapun pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, karena keadaan MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah sesuai dengan apa yang diinginkan peneliti. Adapun penelitian ini dilakukan selama minimal 3 bulan, dari bulan Januari hingga bulan Maret 2017.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian ini, maka teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Teknik Observasi, Teknik Wawancara dan Teknik Dokumentasi

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian di lapangan terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Tanjung Kubah, pembahasan penelitian dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Temuan penelitian dilapangan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi Pedagogik Guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara

Kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran atau biasa disebut dengan kompetensi pedagogis merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam mengajar, mendidik dan mengembangkan. Oleh karena itu guru dituntut untuk memahami tentang ilmu mendidik atau teknik-teknik mendidik. Di antaranya adalah memahami karakter peserta didik atau psikologis siswa, mengetahui metodologi pengajaran, dan teknik penyampaian.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru di MTs Al-Washliyah dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran terlihat dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran dalam hal penyusunan RPP, namun kemampuan para guru bervariasi dalam menyusun RPP. Selanjutnya mampu memahami siswa baik dari karakter, sifat dan latar belakang peserta didik dan juga dalam proses evaluasi hasil belajar siswa juga guru mampu untuk menyusun instrumen penilaian.

Juga dibuktikan dengan hasil observasi peneliti, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik guru di MTs Al Washliyah Tanjung Kubah kec Air Putih, Kab. Batu Bara, guru mampu untuk melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dilihat dari kegiatan yang langsung diamati oleh peneliti seperti menyusun dan menyiapkan RPP, melaksanakan pembelajaran dengan berbagai strategi, metode dan media, serta penguasaan kelas. Walaupun tidak semua guru-guru di MTs tersebut menguasai indikator kompetensi pedagogik secara keseluruhan dengan baik

2. Kompetensi Pribadi Guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara

Kepribadian terkait dengan moralitas, etika atau akhlak. Guru bukan hanya berilmu, namun juga mempunyai akhlak yang tinggi, sebab guru merupakan teladan bagi para muridnya. Dalam bukunya Zakiah Daradjat, dkk, disebutkan bahwa guru yang mempunyai kepribadian yang baik di antaranya adalah : (Zakiyah, 2000)

- a. Guru harus mencintai jabatannya sebagai guru, dengan mencintai jabatannya sebagai seorang guru, ia sadar bahwa dirinya adalah seorang pendidik yang mempunyai tanggung jawab secara moral dan kewajiban sebagai seorang guru. Jadi menjadi guru tidak sekedar hanya sebuah pekerjaan yang mendapatkan gaji belaka dan kedudukan atau jabatan pangkat, tetapi guru adalah sebuah panggilan jiwa yang menuntut tanggung jawab pekerjaan yang mempunyai implikasi moral yang tinggi.
- b. Bersikap adil terhadap semua muridnya. Dalam hal ini, guru tidak boleh pilih kasih terhadap murid yang memiliki kelebihan tertentu, misalnya, kecantikan fisik, kecerdasan otak, masih saudara, tetapi ia dituntut untuk mempunyai tanggung jawab sebagai seorang guru yang mengembangkan potensi semua peserta didik yang tidak melihat latar belakang siswa.
- c. Berlaku sabar dan tenang, di sekolah guru seringkali merasakan kekecewaan karena murid-murid kurang mengerti apa yang di ajarkannya. Murid-murid yang tidak mengerti kadang-kadang menjadi pendiam atau sebaliknya membuat keributan- keributan. Hal itu sudah jelas mengecewakan guru atau malah mungkin menyebabkannya putus asa. Dalam keadaan demikian guru harus tetap tabah dan sabar sambil berusaha mengkaji masalahnya dengan tenang, sebab mungkin juga kesalahan terletak pada dirinya yang kurang simpatik atau cara mengajarnya yang kurang terampil atau bahkan pelajaran yang belum dikuasai olehnya.
- d. Guru harus berwibawa, anak-anak ribut dan berbuat sekehendaknya, lalu guru merasa jengkel, berteriak sambil memukul-mukul meja. Ketertiban hanya dapat dikembalikannya dengan kekerasan, tetapi ketertiban karena kekerasan senantiasa bersifat semu. Guru yang semacam ini tidak berwibawa.

Sebaliknya, ada juga guru yang sesaat ketika ia memasuki dan menghadap dengan tenang kepada murid-murid yang lagi ribut, segera kelas menjadi tenang, tidak ada kekerasan. Ia mampu menguasai anak-anak seluruhnya. Inilah guru yang berwibawa.

Berdasarkan hasil temuan diatas yang menunjukkan bahwa kompetensi pribadi guru terlihat dari segi tugas dan tanggungjawab guru yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab, dan memiliki kebanggaan pada profesi yang digelutinya. Selanjutnya, sikap guru ketika berhadapan dengan kepala madrasah, guru lain dan pada siswa sudah baik ditunjukkan dengan kepribadiannya sehari-hari yang baik dan santun. dan dalam ketepatan waktu dalam hadir ke madrasah guru-guru di madrasah tersebut sangat disiplin dalam masalah kehadiran, namun ada sebagian saja yang kurang kesadaran akan hal tersebut.

Juga diperkuat dengan hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa kompetensi pribadi guru MTs Alwashliyah dapat terlihat dari kedisiplinan guru dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu masuk kedalam kelas untuk mengajar. Selanjutnya sikap guru yang menunjukkan budi pekerti yang luhur yang tertanam dalam diri seorang guru yang terpancar dari sikap dan tindakan sehari-hari yang mampu menjadi teladan bagi peserta didik.

3. Kompetensi Profesional Guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang salah satunya adalah Kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari;

Berdasarkan hasil temuan diatas, menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru dapat dilihat dari pemahaman tentang landasan pendidikan dan pembelajaran seperti pemahaman tentang psikologi

belajar dan motivasi belajar seperti kemampuan guru dalam memahami psikologi peserta didik, dan mampu mengatasi minat belajar siswa yang rendah seperti memberi motivasi ketika diawal pembelajaran dan diakhir pembelajaran. Selain itu juga profesional seorang guru ditunjukkan dengan penguasaan mendalam pada mata pelajaran yang diampunya dan mampu mengembangkan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.

Juga Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa kompetensi profesional guru di MTs Alwashliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih, Kab. Batu Bara dapat dilihat dari proses pembelajaran dan penguasaan mendalam dari seorang guru pada mata pelajaran yang diampunya, begitupula dengan kemampuan guru dalam memberikan motivasi pada siswa pada saat awal pembelajaran dan ahir proses belajar mengajar dikelas.

4. Kompetensi Sosial Guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara

Guru, di samping sebagai pendidik ia juga sebagai anggota masyarakat. Dalam interaksinya guru berada dalam lingkungan sosial masyarakat sekolah dan juga sosial masyarakat di luar sekolah. Oleh karena itu, dalam sekolah, guru harus menjalin kerjasama antar guru sebagai wujud anggota sosial masyarakat sekolah.

Disamping itu, kedudukan guru dalam masyarakat juga dipandang sebagai lapisan yang terhormat, maka ia dituntut untuk selalu memberikan contoh yang pertama kepada masyarakat untuk tanggap terhadap lingkungan masyarakat khususnya terhadap tetangga maupun yang lebih luas. Dengan demikian kompetensi sosial bagi guru merupakan hal yang harus dimiliki oleh guru dalam interaksinya baik di masyarakat sekolah maupun sosial masyarakat, tidak hanya hubungan pada sesama guru, tetapi juga hubungan pada siswa, dan masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru dapat terlihat dari komunikasi guru dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa dan masyarakat yang berjalan dengan sebagaimana mestinya, selain itu juga dalam hal beradaptasi, guru mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana mereka bekerja yang memiliki keberagaman budaya, namun disisi lain ada kecemburuan sosial antara seorang guru dengan guru lain yang

disebabkan oleh perbedaan perilaku kepala madrasah pada guru-guru lain.

Juga berdasarkan hasil observasi peneliti tentang kompetensi sosial guru-guru di MTs AlWashliyah Tanjung Kubah, dapat terlihat bahwa kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan staf lain berjalan dengan sebagaimana mestinya, namun terkadang terdapat gangguan pada media komunikasi seperti bahasa yang terkadang sering menjadi pemicu tidak sampainya pesan yang dikirim oleh pengirim pesan kepada penerima pesan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai Profesionalisme Guru di MTs Al Washliyah Tanjung Kubah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa guru MTs Alwashliyah Tanjung Kubah belum secara keseluruhan memenuhi indikator dalam masing masing kompetensi, meskipun demikian ada beberapa indikator yang sudah terpenuhi dengan baik.

Secara terperinci, sebagai kesimpulan Profesionalisme Guru di MTs Alwashliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi pedagogik guru di MTs Al-washliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara, bahwa guru-guru di MTs tersebut sudah memiliki kemampuan dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilihat dari kemampuan guru dalam menyusun RPP dan melaksanakan apa yang tercantum di RPP.
2. Kompetensi pribadi guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara, bahwa guru-guru di MTs tersebut bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diembankan kepadanya dan memiliki rasa bangga akan profesinya yang ditunjukkan dari etos kerja guru.
3. Kompetensi Profesional guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara terlihat dari kemampuan guru dalam memahami materi pembelajaran yang diampu secara mendalam dan adanya upaya dalam mengembangkan profesionalitas nya.

4. Kompetensi sosial guru di MTs Tanjung Kubah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara, bahwa guru-guru sudah memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, siswa dan orangtua siswa maupun dengan masyarakat luas dibuktikan dengan mampunya guru dalam beradaptasi di tempat kerja yang memiliki keberagaman budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- George R. Knight, 2004. *Filsafat Pendidikan: Isu-isu Kontemporer & Solusi Alternatif*, Yogyakarta, Idea Pers,
- Zakiah, dkk., 2000. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Masganti. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. Medan : Perdana Mulya Sarana.
- Ibrahim Bafadal, 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatann Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim. (2013). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Salim. Syahrums. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep Dan aplikasi Dalam Ilmu Sosial Keagamaan dan Pendidikan)*. Bandung. Citapustaka Media.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PESANTREN RAUDLATUL HASANAH MEDAN

Nurhalimah Harahap¹, Syafaruddin²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara sama-sama terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Raudlatul Hasanah Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode korelasional. Sampel penelitian adalah tenaga kependidikan Pondok Pesantren Raudlatul Hasanah Medan dengan jumlah 50 tenaga kependidikan (karyawan) sebagai responden. Uji coba instrumen angket penelitian dilakukan terhadap 30 tenaga kependidikan Pondok Pesantren Raudlatul Hasanah Medan yang tidak menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner/angket. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Pondok Pesantren Raudlatul Hasanah yang ditunjukkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,353 yang artinya berpengaruh sebesar 35,3% dengan nilai $p < 0,05$; (2) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Pondok Pesantren Raudlatul Hasanah yang ditunjukkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,099 yang artinya berpengaruh sebesar 9,9% dengan nilai $p < 0,05$; (3) terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Pondok Pesantren Raudlatul Hasanah yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R-Square* adalah 0,334 yang artinya berpengaruh sebesar 33,4% dengan nilai $p < 0,05$. Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa di dalam lembaga pendidikan budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, sehingga dengan adanya kinerja yang meningkat akan menaikkan mutu pesantren.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Tenaga Kependidikan*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Dalam suatu lembaga pesantren harus memiliki yang namanya tenaga kependidikan, karna organisasi tidak akan bisa berdiri sendiri tanpa adanya kerjasama yang baik antar individu. Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya tenaga kependidikan maka administrasi, keamanan, pengawas maka pesantren tidak akan berjalan dengan baik.

Tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.

Kinerja (*performance*) (Moehariono, 2014) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan (*needs*) yang memberikan kepuasan atau mengurangi keseimbangan.

Budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan maka permasalahan Kinerja (*Job performance*) berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi kerja tenaga kependidikan, untuk itulah penting kiranya membuat suatu model yang membicarakan kinerja (*job performance*) dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan hal tersebut perlu

melakukan analisis **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan.**

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan. Yang beralamat di Jalan Setia Budi No. 62 B, Simpang Selayang, Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20135 Telp. (061) 8360135, Fax. (061) 8367368.

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang ada di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan, yang terdiri dari 163 tenaga kependidikan. Adapun populasi tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan yaitu sebagai berikut:

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $163 \times 30\% = 48,9 = 50$. digenapkan. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara Simple Random Sampling. yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari anggota populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket (Kuesioner). Angket yaitu kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (atau yang dalam hal ini disebut responden). Adapun skala yang digunakan adalah *Skala Likert*.

D. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: mean (M), median (Me), modus (Mo), standar deviasi (SD), maximum (Max), minimum (Min) dan kecenderungan data. Perhitungan mean, median, modus, dan standar deviasi menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0.

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistic inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji Normalitas, Linieritas, Homogenitas dan Uji Multikolinearitas. Teknik analisisnya menggunakan program SPSS for Windows versi 16.0.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut :

a. Regresi Sederhana

Regresi sederhana (Supranto, 2016) yaitu mengenai hubungan dua variabel yang biasanya cukup tepat dinyatakan dalam satu garis lurus. Dengan 2 manfaat, yaitu: (1) membantu menunjukkan apakah terdapat hubungan yang bermanfaat antara dua variabel, dan (2)kan tipe persamaan yang menunjukkan hubungan antara dua variabel tersebut. Analisis Regresi sederhana untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja tenaga kependidikan (Y). Uji regresi sederhana ini menggunakan SPSS versi 16.0.

b. Koefisien Regresi Ganda

Analisis regresi ganda dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama dengan kinerja tenaga kependidikan (Y). Uji regresi ganda ini menggunakan SPSS versi 16.0.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, dan pengaruh signifikansi antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan, dan pengaruh signifikansi secara bersama-sama antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan. Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dianalisis, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,595. Sedangkan *R-Square* adalah 0,353 atau 35,30 %, menunjukkan sekitar 35,30 % variabel Y (Kinerja tenaga kependidikan) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1) terhadap variabel Y (Kinerja tenaga kependidikan) adalah 35,30 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sisanya yaitu $(100\% - 35,30\% = 64,70\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Berdasarkan hasil analisis, persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan $Y = 0,875X_1 + 1,080$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.875 yang berarti jika budaya organisasi (X) meningkat 1 poin maka nilai kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,875.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,315. Sedangkan *R-Square* adalah 0,099 atau 9,9%, menunjukkan sekitar 9,9% variabel Y (Kinerja tenaga kependidikan) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Y (Kinerja tenaga kependidikan) adalah 9,9%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sisanya yaitu $(100\% - 9,9\% = 90,1\%)$ dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Berdasarkan hasil analisis, persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan $Y = 0.355X_1 + 29.206$.. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.355 yang berarti jika motivasi kerja (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.355.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan 0,601, sedangkan nilai *R-Square* adalah 0,361 atau 36,10 %, menunjukkan 36,10 % variabel Y dapat dijelaskan oleh budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1) dan

motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) adalah 36,10 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jika variabel bebasnya lebih dari satu maka yang digunakan *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,334. Hal ini berarti 33,4% variasi dari kinerja tenaga kependidikan (Y_1) bisa dijelaskan oleh variasi dari X_1 dan X_2 . Sedangkan sisanya ($100\% - 33,4\% = 66,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Radlatul Hasanah. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah yaitu 33,4 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,595. Sedangkan *R-Square* adalah 0,353 atau 35,30 %, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1) terhadap variabel Y (Kinerja tenaga kependidikan) adalah 35,30 %. dengan persamaan signifikansi $< 0,05$.
2. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{x2y}) sebesar 0,315. Sedangkan *R-Square* adalah 0,099 atau 9,9 %, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Y (Kinerja tenaga kependidikan) adalah 9,9% dengan persamaan signifikansi $< 0,05$.
3. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja tenaga kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan, nilai koefisien korelasi (r_{x1x2y}) sebesar 0,601 Sedangkan *R-Square* adalah 0,361 sedangkan nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,334. Hal ini berarti 33,4% atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi budaya organisasi (X_1) dan

motivasi kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja tenaga kependidikan) adalah 33,4% dengan persamaan signifikansi $< 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada..
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinas (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2016. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI MTs MADINATUSSALAM SUMATERA UTARA PERCUT SEI TUAN

Siti Angguna¹, Abdillah²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme di MTs madinatussalam Sumatera Utara Percut sei Tuan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian natularistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi (Pengamatan), wawancara, Dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis natularistik kualitatif. Kedudukan guru sebagai pendidik memerlukan suatu kemampuan profesional yang mampu mendukung terhadap pencapaian tujuan pendidikan, sehingga mampu menciptakan perubahan-perubahan tingkah laku, baik disekolah maupun dimasyarakat. Profesionalisme guru dapat dibentuk melalui program-program peningkatan profesional. Peningkatan tersebut diharapkan mampu menunjang guru dalam menjalankan tugas dan peranannya sebagai pendidik yang profesional. Permasalahan-permasalahan yang terjadi sehubungan dengan peningkatan profesionalisme guru di MTS Madinatussalam berhubungan dengan: lemahnya motivasi yang dimiliki guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya, kurangnya sarana prasarana yang mendukung. Peningkatan Profesionalisme guru merupakan upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. Dengan adanya peningkatan tersebut diharapkan guru mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain: kegiatan seminar, pelatihan-pelatihan, diklat, workshop, dan rapat rutin yang membahas permasalahan bapak/ibu guru yang ada.

Kata kunci: *Kepala Madrasah, profesionalisme Guru*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan orang dewasa untuk membimbing, mengarahkan dan mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki anak didik secara maksimal. Didalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negar.

Dengan pendidikan diharapkan peserta didik dapat tumbuh berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Pendidikan yang diselenggarakan harus mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan dalam pelaksanaannya diharapkan mampu memberikan kontribusi positif sehingga siswa mempunyai sikap, pengetahuan dan keterampilan. Pendidikan sebagai tombak kemajuan suatu bangsa memberikan suatu asumsi bahwa pendidikan sangat penting dan sangat diperlukan dalam aspek apapun.

Guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir proses pendidikan. Guru merupakan faktor penentu dalam proses penyelenggaraan pendidikan, karena hakekat guru adalah untuk mendidik, yakni mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif maupun potensi afektif. Dalam pelaksanaan operasional mendidik, seorang guru melakukan rangkaian proses mengajar, memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh, membiasakan. Batasan ini memberi arti bahwa tugas guru bukan hanya sekedar mengajar sebagaimana pendapat kebanyakan orang, tetapi pendidik juga bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar, sehingga seluruh potensi peserta didik dapat teraktualisasi secara baik dan dinamis (Bafadal Ibrahim : 2013).

Pelaksanaan hakekat guru membutuhkan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan demikian tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai seorang guru. Keahlian sebagai guru profesional harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan. Memahami konsep ini, pendidik juga dituntut mempunyai profesi atau keahlian yang profesional, handal dalam semua komponen pendidikan. Komponen pendidikan yang dimaksud adalah mulai dari perangkat tujuan pendidikan sampai kepada pelaksana pendidikan dalam proses belajar mengajar.

Menurut Rice & Bishoprik dalam Ibrahim Bafadal bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Sedangkan menurut Surya dalam Kunandar guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani profesionalitas atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus, termasuk kompetensi mengelola kelas. Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan. Tautan antara keduanya tercermin dalam kinerjanya selama transformasi pembelajaran. Pada konteks transformasi pembelajaran inilah guru harus memiliki kompetensi dalam mengelola kelas, siswa, dan interaksi sinergisnya

Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun dalam jabatan. Tidak semua guru yang mendidik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik. Potensi sumber daya guru perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat

melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Dari penjelasan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Madinatussalam Sumatera Utara Percut Sei Tuan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan naturalistik. Istilah naturalistik menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara ilmiah, dalam situasi normal yang baik dan tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya. Dengan metode penelitian kualitatif ini penulis ingin mengungkapkan bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di Mts MADINATUSSALAM SUMATERA UTARA PERCUT SEI TUAN.

Teknik Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh kebenaran yang dianggap ilmiah dalam penelitian terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa metode, diantaranya:

1. Metode observasi
2. Wawancara
3. Pengkajian dokumen

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Temuan Penelitian

Deskripsi yang berkenaan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara terhadap sumber data dan pengamatan langsung.

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Madinatussalam.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan Madrasah. Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah. Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan Madrasah. Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah.

Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki kompetensi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, antara lain adalah, kepala Madrasah sebagai Manajer. Maka dari itu, kepala madrasah dituntut harus mampu melaksanakan kompetensi tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai, khususnya MTs Madinatussalam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nety Herawati, S.Pd.I selaku kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru:

“Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kita lihat dahulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi ini maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dan dengan baik, misalnya dengan diadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya guna mencapai visi tersebut. Selain itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kita tumbuhkan kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi guru sesuai dengan UU tentang guru.

Sementara itu menurut bapak Suriyanto selaku guru di MTs Madinatussalam peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

“Dari kepala madrasah yang saya ketahui dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan pelatihan, diklat kepeguruan, dan juga rapat dinas secara rutin. Selain itu juga meningkatkan kedisiplinan bapak/ibu guru, misalnya guru harus sesuai dengan kode etik guru, kemudian guru harus datang tepat waktu dan saat ini sistem daftar hadir guru sudah menggunakan “prinzer”. Dan semua itu dimuali dari kepala madrasah sendiri, jadi kepala madrasah itu memberi contoh pada bapak/ibu guru.”

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Siti Rukiah selaku guru di MTs Madinatussalam:

“kepala Madrasah mengikutsertakan bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, pelatihan-pelatihan, diklat, dan rapat rutin yang membahas permasalahan bapak/ibu guru yang ada”.

Begitu juga menurut bapak Rahmansyah selaku guru di MTs Madinatussalam:

“ kepala Madrasah selain mengadakan Warkshopdalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kepala madrasah juga sering mengajak bapak/ibu guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran peserta didik dan juga peningkatan fasilitas berupa tambahan buku di perpustakaan”

Pada waktu observasi, peneliti melihat kepala madrasah sedang berkeliling madrasah memantau kondisi madrasah. Adakah kelas yang tidak diisi oleh guru atau adakah guru yang belum masuk. Yang kemudian peneliti tayakan kepada ibu Nety Herawati selaku kepala madrasah, yang dilakukan kepala madrasah adalah:

“Pengawasan secara langsung itu sangat penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru.Terus dipantau kinerjanya mulai dari kedisiplinan dan cara mengajar”.

Pernyataan kepala madrasah tersebut didukung dengan adanya absensi guru di setiap jam pelajaran pertama, jam pelajaran kelima (setelah jam istirahat) dan jam kedelapan (setelah jam sholat dhuhur). Guru piket wajib mengadakan absensi guru setiap jam pertama, jam kelima dan jam kedelapan. Selain itu guru juga wajib mengisi daftar hadir dalam rangka memantau jam kedatangan guru ke sekolah.

pernyataan kepala madrasah juga didukung oleh bapak Borkat Harahap selaku guru di MTs Madinatussalam yaitu:

“Dalam meningkatkan profesionalisme guru kepala madrasah mengikutsertakan atau mengirim bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, diskusi, workshop, pelatihan-pelatihan, dan lain-lain.Dan juga kepala madrasah memotivasi bapak/ibu guru untuk menjadi guru yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab”

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan Madrasah. Kepala

Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah.

Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki kompetensi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, antara lain adalah, kepala Madrasah sebagai Manajer. Maka dari itu, kepala madrasah dituntut harus mampu melaksanakan kompetensi tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai, khususnya MTs Madinatussalam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Nety Herawati, S.Pd.I selaku kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru:

“Dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kita lihat dahulu arahan sekolah mau dibawa kemana, yaitu melihat dari visi dan misinya. Untuk mencapai visi ini maka SDM perlu dibangun. Dipersiapkan betul dan dengan baik, misalnya dengan diadakan pelatihan-pelatihan, workshop, dan sebagainya guna mencapai visi tersebut. Selain itu, dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kita tumbuhkan kesadaran pentingnya peningkatan kompetensi guru sesuai dengan UU tentang guru.

Sementara itu menurut bapak Suriyanto selaku guru di MTs Madinatussalam peran kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah:

“Dari kepala madrasah yang saya ketahui dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, diklat kepeguruan, dan juga rapat dinas secara rutin. Selain itu juga meningkatkan kedisiplinan bapak/ibu guru, misalnya guru harus sesuai dengan kode etik guru, kemudian guru harus datang tepat waktu dan saat ini sistem daftar hadir guru sudah menggunakan “prinzer”. Dan semua itu dimuali dari kepala madrasah sendiri, jadi kepala madrasah itu memberi contoh pada bapak/ibu guru.”

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Siti Rukiah selaku guru di MTs Madinatussalam:

“kepala Madrasah mengikutsertakan bapak/ibu guru dalam kegiatan seminar, pelatihan-pelatihan, diklat, dan rapat rutin yang membahas permasalahan bapak/ibu guru yang ada”.

Begitu juga menurut bapak Rahmansyah selaku guru di MTs Madinatussalam:

“ kepala Madrasah selain mengadakan Warkshopdalam rangka meningkatkan profesionalisme guru kepala madrasah juga sering mengajak bapak/ibu guru untuk sharing bersama, memberi wawasan tentang peningkatan kualitas guru, proses pembelajaran peserta didik dan juga peningkatan fasilitas berupa tambahan buku di perpustakaan”

Pada waktu observasi, peneliti melihat kepala madrasah sedang berkeliling madrasah memantau kondisi madrasah. Adakah kelas yang tidak diisi oleh guru atau adakah guru yang belum masuk. Yang kemudian peneliti tayakan kepada ibu Nety Herawati selaku kepala madrasah, yang dilakukan kepala madrasah adalah:

“Pengawasan secara langsung itu sangat penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja guru.Terus dipantau kinerjanya mulai dari kedisiplinan dan cara mengajar”.

Pernyataan kepala madrasah tersebut didukung dengan adanya absensi guru di setiap jam pelajaran pertama, jam pelajaran kelima (setelah jam istirahat) dan jam kedelapan (setelah jam sholat dhuhur). Guru piket wajib mengadakan absensi guru setiap jam pertama, jam kelima dan jam kedelapan. Selain itu guru juga wajib mengisi daftar hadir dalam rangka memantau jam kedatangan guru ke sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesonalisme Guru di MTs MADINATUSSALAM, setelah penulis mengamati dan mencermati dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan peran kepala madrasah sekaligus pemimpin di madrasah berjalan dengan baik dan dimanfaatkan dengan baik. Sebagai pemimpin madrasah, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan manajemen tenaga pengajar secara efektif, kreatif, inovatif sehingga guru menjadi berkualitas dan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Kepala MTs MADINATUSSALAM telah melakukan pelatihan-pelatihan kepada guru, mengikuti *Workshop* ,diklat, dan mempunyai komunikasi yang baik, mampu mengucapkan

terimakasih atas pekerjaan guru-guru, mampu mengevaluasi pekerjaan guru, melakukan pengawasan dan pengarahan dalam berbagai aktifitas yang berhubungan dengan tugas-tugas guru dan semua aktifitas-aktifitas madrasah di madrasahnyanya dalam rangka untuk meningkatkan keprofesionalan guru-guru di madrasah. Sebagai kepala madrasah selain menjalankan tugasnya sebagai pemimpin juga harus bisa menjawab tantangan yang dihadapi madrasah baik sekarang maupun akan datang. Tercapainya keprofesionalan guru tidak semata-mata berasal dari usaha kepala madrasah namun tetap harus ada kemauan dan kerjasama dari para guru yang dibina untuk menjadi profesional dalam bidangnya masing-masing. Dengan adanya kerjasama antara kepala madrasah dan para guru yang memiliki satu visi, satu misi dan satu tujuan maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan pendidikan madrasah.

2. Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru-guru di MTs MADINATUSSALAM adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan di madrasah, dan mengutus para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar madrasah. Mengadakan kegiatan-kegiatan di madrasah yang berhubungan dengan profesi guru, mengadakan rapat-rapat, mengikut sertakan para guru dalam segala hal yang berkaitan dengan profesi guru dan dalam hal lainnya. selain itu kepala madrasah juga tidak pernah lelah mengawasi pekerjaan-pekerjaan guru, meberikan pengarahan, pembinaan terhadap guru yang kurang mampu dalam menjalankan tugasnya.
3. Faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru di MTs MADINATUSSALAM adalah adanya kesadaran guru akan pentingnya keprofesionalan dalam menjalankan tugas sebagai guru untuk mengajar dan mendidik murid-murid. Guru-guru di MTs MADINATUSSALAM sangat antusias terhadap kegiatan-kegiatan yang direncanakan oleh kepala madrasah untuk peningkatan profesi mereka, seberapa besar keinginan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu guru dan mutu pendidikan sebegitu besar pula keinginan mereka atau meningkatkan mutu guru dan pendidikan di MTs MADINATUSSALAM. Dibuktikan dengan keikut sertaan mereka

dalam segala kegiatan yang di rencanakan kepala madrasah. Dan faktor penghambat yang di hadapi adalah kondisi lembaga seperti dana, fasilitas. Dan faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah kondisi lembaga seperti kurangnya dana untuk melakukan kegiatan-kegiatan disekolah, dan fasilitas. Sarana dan prasarana sebagai fasilitas pendukung dalam aktivitas peran kepala madrasah merupakan instrumen utama dalam pelaksanaan tugas. Oleh karenanya, tanpa adanya sarana yang memadai, dapat dikatakan akan mempengaruhi pencapaian tujuan program yang telah ditetapkan secara utuh. Fasilitas pendukung dapat berbentuk apa saja yang berkaitan dengan semakin mudahnya pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah dan Tentanmg SNP Serta Wajib Belajar*. 2014. Bandung: Citra Umbara.
- Bafadal, Ibrahim. 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru SD dalam Kerangka Manajemen Peningkatan MBS*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Daryanto , 2011, *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, yogyakarta: Gava Media
- Hari Sudrajat, 2005, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Bandung: Cipta Cekas Grafika.
- Hasibuan. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Medan: CV . Mitra
- Irwan, Amirruddin. 2009. *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Bandung:Cita Pustaka Media Printis
- Ismail Nawawi Uha, 2003, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana Prenadamedia.

PERENCANAAN STRATEGIS DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MAS AL-ITTIHADIAH BROMO

Fuji Lestari¹, Fachruddin²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Perencanaan strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang diambil melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan Guru-guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi yang dilaksanakan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo dalam pengembangan SDM dimulai dari proses : perencanaan, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Perencanaan pengaturan sumber dana di MAS Al-Ittihadiyah Bromo adalah dengan merumuskan tujuan yang ingin dicapai, kedua memilih program yang akan dilakukan setahun kedepan, serta sumber daya manusia yang ada, yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari berbagai pihak, yang kemudian diolah oleh kepala madrasah dan tim perencana. Perencanaan dalam pengelolaan sarana dan prasarana di MAS Al-Ittihadiyah Bromo antara lain (a) Mengidentifikasi segala keperluan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, (b) melakukan penghitungan, pendataan, dan penilaian kondisi barang secara fisik, (c) melakukan evaluasi untuk menentukan jumlah barang yang masih baik, rusak, dan kemungkinan barang-barang yang tidak ditemukan, dan (d) berdasarkan hasil opname fisik barang. Dan cara mengatasi hambatannya yaitu dengan mengadakan rapat seluruh elemen sekolah untuk membahas persoalan tersebut untuk mendapatkan solusi terbaik, meminta sumbangan dana dari seluruh orang tua siswa yang mampu guna perbaikan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo, agar dapat melengkapi sarana prasarana di madrasah. Selain itu dapat mencari dana pendamping yang disetujui oleh komite sekolah.

Kata Kunci: *Perencanaan Strategis dan Mutu Pendidikan*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebagian dari kehidupan masyarakat dan sebagian dinamisator masyarakat. Tantangan besar yang dihadapi pendidikan nasional saat ini dalam menghadapi persaingan global yakni masalah kualitas dan relevansi pendidikan. Nana Rukmana, (2006: 7) Kualitas pendidikan diakui masih kurang, dan relevansi hasil pendidikan masih jauh dari tuntutan kebutuhan pembangunan akan tersedianya tenaga kerja yang terampil dalam jumlah memadai untuk mengisi kesempatan kerja

Dewasa ini banyak upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak. Upaya-upaya tersebut dilandasi suatu kesadaran betapa pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan watak bangsa (*Nation Character Building*) untuk kemajuan masyarakat dan bangsa. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, Sri Minarti, (2016: 317-319) peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan dibidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.

Bermutu tidaknya pendidikan, bukan ditentukan oleh bagusnya kurikulum, akan tetapi juga di dukung oleh guru-guru yang berkualitas. Ini terbukti, meskipun sekarang banyak sekolah yang menggunakan kurikulum KTSP dan kurikulum 2013, namun outputnya ada yang berkualitas dalam persaingan, akan tetapi masih banyak juga output yang memprihatinkan dalam kelulusanya.

Dalam kaitanya dengan permasalahan dunia pendidikan di atas, dalam upaya meeningkatkan mutu pendidikan tentunya tidak lepas dari peran kapala sekolah, guru, siswa, sarana-prasarana dan elemen lainnya yang saling berkaitan dan berkesinambungan menjadi sebuah tim kerjasama untuk menciptakan bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini maka penulis mengambil obyek penelitian dalam peningkatan mutu di MAS Al-Ittihadiyah Bromo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan peniliti dalam penelitian ini ialah menggunakan pendekatan deskriptif analisis yaitu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata kata tertulis atau lisan dari

orang-orang sebagai objek penelitian dan perilaku yang dapat diamati sehingga merupakan inti suatu fenomena yang diteliti. : Salim, Syahrudin, (2015: 41). Penelitian menggunakan Penelitian Kualitatif. Dimana penelitian Kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik atau kuantifikasi

Data dan sumber data pada penelitian ini diperoleh dari data hasil wawancara mendalam kepada informan, dan data berupa keterangan-keterangan, gambar-gambar, dan dokumen tertulis yang ditemukan di lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, mendalam dan studi dokumentasi. Teknik analisis data kualitatif ini dilakukan secara interaktif. Aktivitas dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data, dan terakhir adalah verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan dalam Pengaturan SDM (Sumber Daya Manusia) di MAS Al-Ittihadiyah Bromo

Perencanaan Mutu Pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo terlebih dahulu melakukan identifikasi untuk melihat potensi dan kesiapan madrasah dalam mewujudkan mutu pendidikan melalui analisis SWOT. Sehingga perencanaan program yang dilakukan dapat diperhitungkan segala konsekuensi dan solusinya, karena perencanaan yang baik merupakan salah satu unsur utama penentu keberhasilan tujuan sebuah organisasi.

Strategi yang dilakukan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo dalam pengembangan SDM dimulai dari proses : perencanaan, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian

Proses ini juga melibatkan seluruh unsur di lingkungan madrasah, dari komite madrasah, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan unsur dewan guru. Hal ini diharapkan dapat menunjang kegiatan-kegiatan dan upaya yang akan dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan MAS Al-Ittihadiyah Bromo.

2. Perencanaan pengaturan sumber dana di MAS Al-Ittihadiyah Bromo

Jenis keuangan madrasah yang dirancang dan direncanakan oleh MAS Al-Ittihadiyah Bromo adalah terhadap biaya operasional. Berikut petikan wawancara peneliti dengan kepala madrasahibu Latifa Khairani Siregar S.Pd.

“Biaya operasional di madrasah ini digunakan untuk memenuhi pengeluaran rutin madrasah contohnya gaji, perlengkapan KBM, listrik, telepon, air, dan lain-lain.”

MAS Al-Ittihadiyah Bromo merupakan lembaga pendidikan formal, yang terpercaya dalam menjalankan kegiatan pendidikan memerlukan perencanaan yang matang sebagai salah satu usaha mencapai tujuan pendidikan, uuntuk itu MAS Al-Ittihadiyah Bromo.

Perencanaan pengaturan suber dana merupakan suatu proses penentuan tujuan yang hendak dicapai dan menetapkan sumber dana yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefesien mungkin.

3. Perencanaan peningkatan sarana dan prasarana di MAS Al-Ittihadiyah Bromo.

Peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh salah satunya adalah sarana dan prasarana.Oleh karena itu madrasah perlu mengelola sarana dan prasarana dengan sebaik-baiknya sebagai penunjang pelaksanaan pembelajaran. Di MAS Al-Ittihadiyah Bromo, perencanaan sarana dan prasarana dilakukan oleh kepala sekolah dan guru dengan melakukan analisis terhadap kebutuhan sarana dan prasarana. Kegiatan perencanaan dilakukan untuk mengetahui apa saja yang perlu dipersiapkan oleh sekolah untuk memenuhi sarana dan prasarana.

Perencanaaan dalam pengelolaan sarana dan prasarana di MAS Al-Ittihadiyah Bromo antara lain (a) Mengidentifikasi segala keperluan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, (b) melakukan penghitungan, pendataan, dan penilaian kondisi barang secara fisik, (c) melakukan evaluasi untuk menentukan jumlah barang yang masih baik, rusak, dan kemungkinan barang-barang yang tidak ditemukan, dan (d) berdasarkan hasil opname fisik barang.

4. Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo

Untuk mewujudkan mutu pendidikan bermutu serta meningkatkan mutu produk (lulusan) dari sebuah lembaga pendidikan, maka harus ada upaya yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Upaya yang dilakukan Kepala Madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo adalah dengan:

- a. Melakukan rekrutmen guru dan karyawan yang profesional dengan menyeleksi kompetensi mereka.
- b. Meningkatkan keprofesionalan guru dan staff dalam bekerja, yaitu dengan cara bimbingan, pembinaan, dan mengirimkan mereka dalam berbagai seminar dan pelatihan.
- c. Meningkatkan motivasi kerja guru dan staff, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik, selain itu saya juga memberikan penghargaan (*rewards*) terhadap guru yang berprestasi.
- d. Memberdayakan guru sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif, yaitu dengan cara menempatkan guru sesuai dengan profesinya..
- e. Kepala Madrasah juga menjalankan tugas sebagai supervisor untuk mengetahui kinerja guru dan staff yaitu dengan cara melakukan rapat setiap minggu dan mengumpulkan laporan bulanan kinerja para guru dan staff.
- f. Mengimplementasikan kurikulum dengan baik, yaitu dengan cara pembinaan, membimbing, mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap guru dalam menerapkan kurikulum.
- g. Mengupayakan untuk menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman, yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik dan memberdayakan komunikasi yang baik terhadap para guru, staff dan peserta didik.
- h. Dan dalam meningkatkan hubungan yang harmonis dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, kepala madrasah melibatkan mereka juga dalam rapat madrasah dan program-program yang dilakukan oleh madrasah.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo dalam hal pembelajaran, prestasi akademik, dan prestasi non akademik banyak hal yang telah dilakukan oleh Kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo yaitu dengan:

- a. Meningkatkan minat belajar peserta didik dengan memberikan penghargaan kepada peserta didik yang berprestasi agar para peserta didik berlomba-lomba untuk meningkatkan minat belajar dan prestasi peserta didik.
- b. Meningkatkan minat baca alquran yaitu dengan membiasakan untuk membaca alquran dikelas.
- c. Melakukan pengembangan ekstrakurikuler yaitu dengan cara memberikan informasi minat dan bakat untuk menentukan ekstrakurikuler apa yang diikuti.
- d. Menyediakan sarana prasarana untuk proses belajar dan mengajar di kelas.
- e. Dan untuk menghasilkan lulusan yang baik dan bermutu yaitu dengan membuat rancangan, pelaksanaan program, evaluasi program, dan revisi program.
- f. Menumbuhkan semangat berkompetensi diluar sekolah lewat perlombaan akademik, keagamaan, dan non akademik.
- g. Meningkatkan mutu madrasah dalam hal prestasi akademik yaitu dengan mengikut sertakan siswa dalam lomba, memberikan pelatihan dan bimbingan kepada peserta didik untuk menguasai materi yang akan dilombakan, dan memberikan dana sesuai kebutuhan dalam mengikuti lomba.
- h. Dan untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam hal prestasi non akademik yaitu dengan cara mengikut sertakan peserta didik yang berpotensi untuk mengikuti lomba, memberikan bimbingan dan pelatihan kepada peserta didik yang akan mengikuti lomba, menyediakan sarana dan prasarana persiapan dan saat lomba serta menyediakan pelatih atau guru dari luar jika diperlukan.

5. Faktor pendukung dan penghambat peningkatan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo

Dalam perencanaan strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor- faktor yang mendukung kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah:

- a. Tenaga pendidik yang mengajar di MAS Al-Ittihadiyah Bromo sudah berkualifikasi pendidikan S1
- b. Guru di MAS Al-Ittihadiyah Bromo mengajar dengan disiplin yaitu mengajar sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh madrasah.

- c. Silabus yang dipakai oleh para guru dalam mengajar adalah silabus yang sesuai dengan silabus MAS Al-Ittihadiyah Bromo.
- d. Sebelum mengajar guru sudah menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- e. Guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik telah menyelesaikan ketuntasan belajar yang telah direncanakan sebelumnya.
- f. Guru MAS Al-Ittihadiyah Bromo mampu bekerja sama dengan seluruh elemen madrasah, baik itu dengan staff, siswa, maupun wali murid.
- g. Kurikulum yang dipakai MAS Al-Ittihadiyah Bromo termasuk kurikulum yang relevan yaitu Kurikulum 2013.
- h. Guru di MAS Al-Ittihadiyah Bromo dapat mengimplementasikan Kurikulum 2013 dengan baik.
- i. Wali murid MAS Al-Ittihadiyah Bromo ikut berperan aktif dalam menyukseskan program madrasah, yakni dengan cara mengikuti rapat-rapat wali murid.

Dan Faktor- faktor yang menghambat upaya kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo adalah dengan adanya keterbatasan-keterbatasan seperti keterbatasan keuangan, selanjutnya hambatan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah bromo ini adalah kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang ada di MAS Al-Ittihadiyah Bromo. Seperti pentingnya memiliki laboratorium IPA, teknologi dan Sains untuk peningkatan pemahaman siswa terhadap ilmu-ilmu yang pasti akan diperlukan untuk melakukan praktek. Kemudian koleksi buku-buku di perpustakaan juga masih sedikit, sehingga minat membaca para peserta didik masih kurang, untuk itu sebaiknya kepala madrasah untuk lebih banyak mengoleksi buku-buku di perpustakaan agar para peserta didik berminat untuk meningkatkan minat membaca dan memperkaya ilmu.

6. Cara Mengatasi Hambatan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo

Faktor- faktor yang menghambat upaya kepala MAS Al-Ittihadiyah Bromo dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan adanya keterbatasan-keterbatasan seperti keterbatasan keuangan, dapat membuat program-program yang ada tertunda-tunda, bahkan sampai tidak pernah

dilakukan. Selanjutnya hambatan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah bromo ini adalah kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang ada di MAS Al-Ittihadiyah Bromo

Untuk itu MAS Al-Ittihadiyah Bromo mengatasi hambatan-hambatan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo dengan berupaya mengadakan rapat seluruh elemen sekolah (kepala sekolah, guru, staf, orang tua siswa) membahas persoalan tersebut untuk mendapatkan solusi terbaik, dan salah satu alternatif jalan keluarnya dengan meminta sumbangan dana dari seluruh orang tua siswa yang mampu guna perbaikan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo, agar dapat melengkapi sarana prasarana di madrasah. Selain itu dapat mencari dana pendamping yang disetujui oleh komite sekolah seperti, dengan mencari donator dari mengajukan dana ke kantor direktorat untuk dapat membantu pembangunan sarana dan prasarana di sekolah

KESIMPULAN

1. Strategi yang dilaksanakan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo dalam pengembangan SDM dimulai dari proses : perencanaan, rekrutmen, seleksi, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Proses ini juga melibatkan seluruh unsur di lingkungan madrasah, dari komite madrasah, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan unsur dewan guru. Hal ini diharapkan dapat menunjang kegiatan-kegiatan dan upaya yang akan dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan MAS Al-Ittihadiyah Bromo.
2. Perencanaan pengaturan sumber dana di MAS Al-Ittihadiyah Bromo adalah dengan merumuskan tujuan yang ingin dicapai berdasarkan visi misi pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo, kedua memilih program yang akan dilakukan setahun kedepan berpedoman pada tujuan yang hendak dicapai dengan memperhatikan perkiraan besarnya sumber dana yang diperoleh dan sumber daya lainnya, serta sumber daya manusia yang ada, yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari berbagai pihak, yang kemudian diolah oleh kepala madrasah dan tim perencanaan
3. Perencanaan yang dilakukan dalam pengelolaan sarana dan prasarana di MAS Al-Ittihadiyah Bromo yaitu dengan: (a)

- Mengidentifikasi segala keperluan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, (b) melakukan penghitungan, pendataan, dan penilaian kondisi barang secara fisik, (c) melakukan evaluasi untuk menentukan jumlah barang yang masih baik, rusak, dan kemungkinan barang-barang yang tidak ditemukan, dan (d) berdasarkan hasil opname fisik barang
4. Cara mengatasi hambatan dalam peningkatan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo dengan berupaya mengadakan rapat seluruh elemen sekolah (kepala sekolah, guru, staf, orang tua siswa) membahas persoalan tersebut untuk mendapatkan solusi terbaik, dan salah satu alternatif jalan keluarnya dengan meminta sumbangan dana dari seluruh orang tua siswa yang mampu guna perbaikan mutu pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo, agar dapat melengkapi sarana prasarana di madrasah. Selain itu dapat mencari dana pendamping yang disetujui oleh komite sekolah seperti, dengan mencari donator dari dan mengajukan dana ke kantor direktorat untuk dapat membantu pembangunan sarana dan prasarana di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ridwan Sani, dkk. (2015). *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Minarti, Sri. (2016). *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rukmana, Nana. (2006). *Strategic Partnering for Educational Management: Model Manajemen Pendidikan Berbasis Kemitraan*. Semarang: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto dan Lia Yuliana. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media
- Syahrur, Salim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media..
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SMP SWASTA ALWASLIYAH 1 MEDAN

Nur Jamilah Lubis¹, Candra Wijaya²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap semangat kerja guru pada SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen berupa angket. Teknik analisa yang digunakan untuk melihat korelasi kedua variabel X dan Y digunakan korelasi product moment dengan pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji kecenderungan terhadap variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan terdapat 1 responden (3,33%), 11 responden terdapat (36,6%), 7 responden (23,3%), 6 responden (20%), 4 responden (13,3%), 1 responden (13,3%). Hasil uji kecenderungan Variabel semangat kerja guru 2 responden (6,66%), 6 responden (20%), 13 responden (43,3%), 5 responden (16,6%), 1 responden (3,33%), 3 responden (10%). Dari hasil uji hipotesa yang diperoleh, maka interpretasi secara kasar terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan yaitu sebesar $r_{xy}=783$. Tingkat hubungan (X) dengan variabel (Y) adalah kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berhubungan dengan semangat kerja guru.

Kata kunci: *Kepemimpinan Visioner, Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

Pembangunan dibidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, serta memungkinkan para warganya untuk mengembangkan diri baik yang

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

berkenaan dengan aspek jasmani maupun rohani berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Upaya tersebut harus selalu ditingkatkan antara lain dengan meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan adanya keterpaduan dari semua komponen pendidikan yang saling berkaitan. Komponen-komponen tersebut antara lain: pendidik, peserta didik, kurikulum, sarana dan prasarana. Suatu satuan pendidikan akan dapat mencapai tujuannya apabila para personilnya dapat membangun jalinan kerjasama demi terwujudnya visi dan misi sekolah yakni meningkatkan kualitas anak didik. Aktivitas kerjasama tersebut dilaksanakan antara kepala sekolah, guru, serta karyawan bahkan dengan para siswa pula.

Kepemimpinan adalah salah satu yang paling dekat dengan kesuksesan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan akan sangat mewarnai, mempengaruhi bahkan menentukan bagaimana perjalanan suatu organisasi dalam proses mencapai tujuan-tujuannya. Maka dalam hal ini dalam sebuah organisasi sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengembangkan organisasinya dengan baik sampai jauh ke depan. Oleh karena itu hanya pada organisasi yang telah menyatu dengan visinya, para pemimpin/manajer dapat mulai mengembangkan strategi-strategi yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut.

Berdasarkan perubahan yang terjadi di dunia pendidikan, baik perubahan manajemen maupun metodologi yang diterapkan untuk mencapai pembelajaran yang efektif, saat ini perlu dikembangkan kepemimpinan *visioner* yang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan pendidikan, karena kepemimpinan *Visioner* merupakan syarat mutlak bagi organisasi yang ingin berkembang sampai puluhan tahun ke depan.

Menurut Kartanegara dalam jurnalnya Sonedi mengemukakan bahwa kepemimpinan *visioner*, adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. (Sonedi, 2017: 145)

Selanjutnya Danim mengatakan dalam hal ini yang sangat berperan penting adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Kompleksnya

tugas-tugas sekolah membuat lembaga itu tidak mungkin lagi berjalan baik, tanpa kepala sekolah yang profesional dan berjiwa inovatif. (Sudarwan Danim, 2002:145)

Kepala sekolah/madrasah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural di sekolah/madrasah, ia ditugaskan untuk mengelola sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. (Wahyusumidjo, 2001:81)

Kepala sekolah juga harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.³ Secara sederhana visi dapat diartikan sebagai pandangan, keinginan, cita-cita, harapan dan impian-impian tentang masa depan. Sementara itu misi merupakan perwujudan lebih jauh dari visi. (Marno, 2007: 83). Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Sehingga dengan kerja sama yang baik menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah.

Maka dalam hal ini salah satu komponen yang berperan penting dalam pencapaian sekolah yang efektif sesuai dengan visi misi sekolah adalah guru. Guru merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi, suatu sekolah diharapkan dapat bekerja dengan penuh antusias, penuh inisiatif, penuh gairah serta dengan kemauan yang tinggi. Keberhasilan tugas guru sebagai tenaga pendidik dalam mengemban amanat tujuan pendidikan dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah faktor semangat kerja. Tinggi rendahnya semangat kerja, sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang petugas dalam bidang tertentu. Semangat kerja yang tinggi dari guru dimanifestasikan dalam bentuk kreatifitas dan inisiatif dalam menyelenggarakan proses pembelajaran. Moekjizat berpendapat bahwa Semangat kerja atau moril adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama menekan dengan tegas hakekat saling hubungan dari suatu

kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerja sama. (Moekijat, 2003:155)

Seorang guru dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki semangat, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Semangat kerja merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.

Menurut Alex S. Nitisemito semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Alex S, Nitisemito, 2002:96). Semangat ini terjalin dalam semangat golongan yaitu suatu rasa kesedihan yang terdapat di dalam golongan pegawai yang sama-sama bekerja dan semangat ini menentukan apakah antara yang satu sama yang lain suka bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama. Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat kerja guru.

Kunci keberhasilan sekolah terletak pada efisiensi dan efektivitasnya penampilan seorang kepala sekolah. Betapa perlunya kualitas pemimpin kepala sekolah, maka selalu ditekankan pentingnya kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah yaitu: sebagai Kader akan tercermin sifat-sifat: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan. Kepala sekolah hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (*Education Leader*) yang profesional. Profesional kepala sekolah juga ditunjukan dengan kemampuannya membina dan meningkatkan moral kerja staff, ia harus memperhatikan kesejahteraan anggota stafnya.

Kepala sekolah sebagai orang yang pertama yang mengemban tugas dan kewajiban yang berat, karena merupakan penyelenggara dan penanggung jawab utama. Kepala sekolah harus dapat mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuannya untuk kelancaran kegiatan belajar mengajar. Disamping itu, kepala sekolah harus dapat membangkitkan

suasana yang menyenangkan, aman dan penuh semangat. Kepala sekolah juga harus mampu mengembangkan guru untuk tumbuh dalam kepemimpinannya. Kepala sekolah bukan hanya berfungsi sebagai kepala, tetapi juga sebagai seorang pemimpin.

Kepemimpinan yang memiliki visi dan misi kedepan diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada semangat kerja bagi para *stake holder* pendidikan, dimana komponen yang paling penting salah satunya dalam dunia pendidikan adalah guru. Dalam hal ini kepemimpinan sekolah efektif seyogyanya bertipekan pemimpin *visioner* dengan menetapkan tujuan masa depan sekolah secara profesional. Kepala sekolah juga harus mampu menumbuhkan rasa semangat kerja para staff nya melalui kebijakan ataupun visi yang ingin dijalanakannya. Atas dasar itulah sekiranya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap semangat kerja guru.

SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan yang dijadikan obyek penelitian mempunyai guru yang karakteristiknya yang berbeda, ada guru yang melakukan pekerjaannya bersemangat dan penuh tanggung jawab, guru seperti itulah yang diharapkan oleh sekolah tersebut, tetapi ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang suka membolos, datang tidak tepat waktu dan tidak mematuhi perintah. Kenyataannya tersebut mengindikasikan bahwa semangat kerja yang ada masih perlu ditingkatkan, jika tidak ditingkatkan, maka sekolah akan sulit mencapai hasil seperti yang diharapkan dan guru itu akan mudah menyerah apabila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan kepala sekolah yang ada masih kurang terlaksana secara optimal, kepala sekolah lebih banyak menyampaikan perintah secara tertulis sehingga kurang terjalin suasana akrab. Pendapat maupun masukan dari guru tersampaikan hanya melalui pertemuan formal, karena masukan yang disampaikan lebih sering secara lisan. Di luar pertemuan tersebut, bila menghadapi suatu hambatan dalam melaksanakan tugasnya guru lebih sering berinteraksi dengan wakasek serta sesama rekan karena terbatasnya kesempatan untuk bertatap muka secara langsung dengan kepala sekolah.

Perlu dilakukan berbagai upaya untuk membenahi masalah diatas salah satunya dengan memaksimalkan kontribusi kepala sekolah. Melalui

kontribusi kepemimpinan kepala sekolah yang visioner yaitu kepemimpinan yang memiliki visi jauh ke depan dan memiliki berbagai macam strategi kepemimpinan diharapkan mampu menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi bagi para staff nya terlebih khususnya guru. Melalui kebijakan-kebijakan visi dan misi yang dimiliki kepala sekolah, maka guru pun tidak lalai dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik sehingga mereka memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini bertempat di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan Jl. Ismailiyah No. 82, penelitian ini dilaksanakan pada pertengahan Februari 2017 sampai dengan akhir Maret 2017.

2. Populasi penelitian

populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan berjumlah 30 orang.

3. Sampel penelitian

Sampel penelitian ini adalah sampel total (*total sampling*) karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 30 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

4. Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah, dan semangat kerja guru.

5. Uji coba instrumen

Instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini telah diuji cobakan terlebih dahulu untuk memperoleh tingkat validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Instrumen dalam penelitian ini telah diujicobakan untuk memperoleh daya beda dan reliabilitas instrumen yang dipersyaratkan. Instrumen diujicobakan terhadap 30 orang guru SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan. Butir-butir instrumen dalam penelitian

ini telah memenuhi persyaratan daya beda (persyaratan validitas) sebab koefisien *correlated item total correlation* yang termasuk kategori valid di atas 0,361 serta telah memenuhi persyaratan reliabilitas sebab untuk instrumen kepemimpinan visioner diperoleh koefisien alpha Cronbach sebesar 0,883, dan untuk instrumen semangat kerja guru 0,944.

6. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis untuk mendeskripsikan kategori kepemimpinan visioner kepala sekolah dan semangat kerja guru. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap semangat kerja guru. Untuk mendeskripsikan kategori menggunakan mean dan standar deviasi, untuk mengetahui perbedaan-perbedaan menggunakan analisis statistik uji normalitas dan homogenitas, dan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan visioner kepala sekolah dan semangat kerja guru menggunakan analisis korelasi sederhana.

7. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 2 hipotesis yang harus diuji. Karena kedua hipotesis membahas pengaruh antara variabel bebas X dan dengan Variabel terikat Y, maka analisis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson's Product Moment serta analisis dan menggunakan analisis korelasi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam semangat kerja guru membutuhkan dukungan dari kepemimpinan seorang kepala sekolah yang visioner. Seorang pemimpin visioner yang baik haruslah mampu melaksanakan peranannya sebagai pendidik yaitu mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan memberikan dorongan dan nasehat, sebagai manajer dengan memberdayakan guru melalui kerja sama, mengikutsertakan guru dalam penataran, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, sebagai administrator dengan mengelola administrasi dan keuangan, sebagai supervisor melakukan pengawasan dan penyusunan program supervisi pendidikan. Selain itu sebagai pemimpin yang tanggap kepala sekolah juga harus mampu memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan guru, dan membuka komunikasi dua arah, sebagai innovator, memberikan teladan

dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif, sebagai motivator dengan memberikan motivasi dan semangat kerja kepada guru, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja sehingga para guru memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru yang profesional.

Melalui semangat kerja guru yang tinggi maka secara bersamaan guru akan menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang kompeten yaitu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Didalam sebuah sekolah juga harus tercipta komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru-guru, serta kepala sekolah juga harus mampu memahami karakter dan sifat para guru agar dapat terjalin komunikasi dua arah antara guru dan kepala sekolah, sehingga melalui komunikasi tersebut kepala sekolah dapat memberikan motivasi yang sesuai untuk guru agar para guru dan staf pendidikan lainnya termotivasi dan memiliki semangat untuk bekerja yang tinggi.

Maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru sebagaimana sejalan dengan perhitungan data yang telah dilakukan bahwa tingkat korelasi diperoleh sebesar 0,783 berada pada tingkat signifikan "kuat". Maka melalui perhitungan data tersebut kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan. Kepala sekolah yang visioner ataupun memiliki tujuan yang jelas di masa depan melalui kepemimpinannya tersebut haruslah mampu membimbing atau mengarahkan para guru dan staf pendidikan lainnya agar terdorong untuk memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi agar tercapai sasaran dan tujuan –tujuan visi misi sekolah. Seorang guru juga harus mampu memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Guru yang memiliki semangat kerja yang baik maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pun akan baik pula. Dalam artian jika kepuasan kerja telah terbangun pada diri guru maka tugas-tugas yang diberikan kepada guru akan terlaksana dengan baik bahkan ia akan membantu pekerjaan lainnya serta dapat berintraksi dan menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa serta masyarakat di sekitar madrasah, dan kegiatan administrasi sekolah, sehingga pekerjaan yang

dilakukannya memberikan manfaat bagi organisasi dan mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini di sadari bahwa masih banyak memiliki keterbatasan, secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi menghandalkan kusioner yang disebar kemudian diuji validasi dan realibilitasnya. Kemudian dianalisis secara statistik dan menggunakan pengamatan. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan antara kontribusi kepemimpinan visioer kepala sekolah terhadap semangat kerja guru yang belum terungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Swasta Alwaslyah 1 Medan yang menunjukkan intensitas dengan kategori kuat Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal berikut ini :

1. Kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan Kec. Medan Area No. 82 diperoleh dengan nilai ketegori 783, Kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap semangat kerja guru di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan Kec. Medan Area No. 82 ini termasuk dalam kategori “kuat” hal ini sudah bagus dan perlu di pertahankan dan di majukan agar lembaga pendidikan di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan Kec. Medan Area No. 82 ini semakin meningkat dan berkualitas.
2. Kontribusi kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap semangat kerja guru berhubungan positif dan signifikan berada pada nilai 0,783 yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} yakni 0,361 pada taraf signifikansi 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marno. 2007. *Islam By Management and Leadership-Tinjauan Teoritis dan Empiris Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Lintas Pustaka.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1994. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sudjana. 2005. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Syakur Chaniago, Nasrul. 2011 *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Taliziduhu Nadraha, Rineka. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU DI MTS NEGERI PANYABUNGAN

Siti Hardiyanti Ray¹, Nasrul Syakur²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Kemampuan Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Profesionalisme Guru. Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri Panyabungan, dengan Menggunakan pendekatan Penelitian Kualitatif. Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) Komunikasi kepala madrasah di MTs Negeri Panyabungan sudah berjalan dengan efektif dan kepala madrasah sering melakukan musyawarah dan komunikasi serta memberikan pengarahan, pengawasan untuk mengembangkan profesionalisme guru di madrasah, (2) Pengambilan Keputusan di MTs Negeri Panyabungan dilakukan dengan mengadakan rapat untuk bermusyawarah dengan para guru untuk memperoleh keputusan yang efektif dalam mengembangkan profesionalisme guru, (3) Keteladanan kepala madrasah di MTs Negeri Panyabungan sangat memotivasi para guru maupun peserta didik untuk mengembangkan profesionalisme guru. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mengembangkan profesionalisme guru, kepala madrasah melakukan pengawasan, musyawarah dengan guru, dan mengikut sertakan para guru dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kepala madrasah, Profesionalisme*

PENDAHULUAN

Kepala madrasah menjadi sosok yang mengupayakan pemberian semangat atau motivasi bagi para guru agar senantiasa menjalankan tugas pembelajarannya dengan maksimal sebagaimana dalam undang-undang. Masyarakat menyimpan harapan yang besar kepada kepala madrasah

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang masih belum mencapai tujuan pendidikan. Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab untuk dapat memimpin dengan baik, memberikan inovasi dan motivasi bagi guru-guru serta melahirkan guru memiliki kompetensi professional dalam mengajar.

Tuntutan untuk menjadi professional mengharuskan guru memiliki komitmen yang jelas terhadap muridnya, sebab kehadiran dirinya dipersekolahaan secara langsung memang untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa tersebut secara proporsional. Ketika ia menjalankan fungsi dengan komitmen yang tinggi, maka penguasaannya terhadap materi yang akan disampaikan benar-benar menyentuh kurikulum pembelajaran. (Irwan dan Amiruddin Siahaan, 2009:22)

Guru dalam konteks keilmuan adalah guru memahami filsafat mata pelajaran dari mata pelajaran yang diajarkannya. Dengan demikian, guru telah memahami secara mendasar apa tujuan kurikulum dari setiap materi pelajaran sehingga materi bahan ajar tersebut terinternalisasi dalam diri setiap siswa atau peserta didik ketika proses pembelajaran. Tuntutan ini adalah tuntutan yang selayaknya terealisasi dalam diri guru, sehingga sifat keprofesionalan guru secara ontologism dan epistemologis dapat dipertanggung jawabkan secara akademik.

Seorang guru profesional adalah guru yang bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai dengan target pembelajaran. Guru professional juga harus mampu berpikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dari rekan sejawat dan atasan yang bertanggung jawab terhadap kompetensi profesinya. (Udin Syaifudin, 2010:15)

Keberhasilan suatu madrasah sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang terdapat dalam organisasi madrasah yang bersangkutan. Untuk itu sejak dini dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru yang handal dan terpercaya di era globalisasi dan otonomi daerah ini perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah terutama dalam hal pemberian motivasi terhadap guru-guru, komunikasi yang jelas antara pimpinan dan

bawahan serta kemampuan kepala madrasah dalam hal pengambilan keputusan. Kepemimpinan kepala sekolah meliputi usaha dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staf, siwa, dan orang tua siswa demi tercapainya tujuan sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menggali data sebanyak mungkin dari obyek yang diteliti. Penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara deskripsi, meringkas berbagai macam kondisi yang ditemukan di lapangan atau obyek penelitian. Jenis penelitian yang berisi tentang paparan dengan tidak melibatkan kalkulasi angka.

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri Panyabungan, yang berlokasi di jalan Medan Padang Panyabungan. Lokasi penelitian ini cukup strategis, di mana sekolah tersebut merupakan sekolah yang nyaman dan berdekatan dengan mesjid Agung, yang merupakan mesjid terbesar di panyabungan. MTs Negeri Panyabungan juga berdekatan dengan sungai Aek Godang yang merupakan salah satu tempat wisata di Panyabungan.

1. Subyek Penelitian

Sumber data dari penelitian ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Panyabungan, guru-guru, pegawai dan para siswa serta informan yang dipandang penting untuk dimintai pendapatnya atau orang yang terkait dengan pengembangan profesionalisme guru berupa dokumen-dokumen atau data-data pendukung dari kegiatan pengembangan profesionalisme guru.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, dilakukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan penelaahan atau studi dokumen. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) dengan menanyakan persoalan sampai penjelasan itu menunjukkan satu bentuk data yang akurat dan tepat.

3. Teknik Analisa Data

Analisis data yang dimaksud adalah mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul baik melalui wawancara, observasi maupun

dokumentasi. Peneliti dalam hal ini menggunakan teori analisis data kualitatif Miles dan Huberman dalam model ini tiga komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data (data collecting) sebagai suatu siklus.

Sejak awal penelitian sudah mulai dilakukan perencian arti, pola tingkah laku sunyek, penjelasan-penjelasan yang mungkin terjadi terkait kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan, yang kemudian dirangkum dalam catatan-catatan lapangan yang ditinjau dari kepemimpinan kepala madrasah. Rangkuman catatan-catatan lapangan itu kemudian disusun secara sistematis agar memberikan gambaran yang lebih tajam serta mempermudah pelacakan kembali apabila data diperlukan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian ini. Berdasarkan pada paparan penelitian diatas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan.

1. Komunikasi kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan

Beberapa tokoh komunikasi di Indonesia seperti prof. Burhan Bungin, Gun gun Heryanto, Ade Armando, Effendi Gozali juga menegaskan bahwa komunikasi dilakukan guna mencapai hasil hubungan yang baik. Disini, peranan kepala madrasah adalah perihal penting dalam manajemen madrasah. Di MTs Negeri Panyabungan kepala madrasah mempunyai kedudukan yang paling tinggi. Disamping tugasnya sebagai pengatur sekolah, ia juga merupakan pucuk pimpinan madrasah. Oleh karena itu, peranannya harus menunjukkan kepandaianya dalam mengurus madrasah.

Berdasarkan hasil pegamatan peneliti, kepala madrasah MTs Negeri Panyabungan memiliki karakter yang baik dalam mengelola komunikasi atau hubungannya dengan para guruya. Sedikitnya berikut

ini adalah hal-hal yang senantiasa dilakukan oleh kepala madrasah guna menjaga hubungan komunikasinya dengan para guru, yaitu:

1. Kepala madrasah selalu memberika ruag aspirasi kepada guru-guru.
2. Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk menunjukkan kemampuannya mendidik peserta didik dengan berbagai kreatifitas guru.
3. Diluar jam kerja, kepala madrasah sering berkumpul santai dengan para guru untuk menjaga hubungan kekeluargaan.
4. Kepala madrasah berusaha untuk selalu transparan dalam mengelola madrasah, dan juga dalam hal urusan informasi dan kesempatan bagi guru.
5. Kepala madrasah selalu mengajak berdialog dan musyawarah jika didapati permasalahan yang melibatkan madrasah dan guru.

Dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memang tidak membatasi diri dalam hal waktu dan tempat untuk betintekrasi dengan para guru di MTs Negeri Panyabungan tersebut. Selain pada jam kerja /di madrasah, kepala madrasah juga selalu menjaga hubungan komunikasinya dengan guru diluar jam kerja. Mereka sering b erkumpul untuk hal-hal yang bersifat musyawarah ataupun yang bersifat santai.

2. Pengambilan keputusan yang dilakukan kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan

Pengambilan keputusan pada hakekatnya adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakekat suatu masalah . Pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan –tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Kepempimpinan seseorang dalam madrasah sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin; sehingga jika seorang pemimpin tidak mampu membuat keputusan, seharusnya dia tidak dapat menjadi pemimpin. Pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan

yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya.

Pengambilan keputusan antara lain juga diartikan sebagai suatu teknik memecahkan suatu masalah dengan mempergunakan teknik-teknik ilmiah. Secara singkat dapat dikatakan bahwa ada tujuh langkah yang perlu diambil dalam usaha memecahkan masalah dengan mempergunakan teknik-teknik ilmiah. Langkah-langkah itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui hakekat dari pada masalah yang dihadapi, dengan perkataan lain mendefinisikan masalah yang dihadapi itu dengan setepat-tepatnya
- b. Mengumpulkan fakta dan data yang relevant
- c. Mengolah fakta dan data tersebut;
- d. Menentukan beberapa alternatif yang mungkin ditempuh
- e. Memilih cara pemecahan dari alternatif-alternatif yang telah diolah dengan matang
- f. Memutuskan tindakan apa yang hendak dilakukan
- g. Menilai hasil-hasil yang diperoleh sebagai akibat daripada keputusan yang telah diambil.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Negeri Panyabungan sudah baik karena di dalam pengambilan keputusan para guru maupun tata usaha serta stafnya turut berpartisipasi dalam pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan, dan yang bertanggung jawab dilakukannya keputusan yang telah ditetapkan yaitu kepala MTs Negeri Panyabungan. Adapun kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan yaitu melakukan perbaikan secara berkelanjutan yaitu melalui aspek pengajaran yang dilakukan oleh para guru.

3. Keteladanan kepala madrasah dalam pengembangan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan

Keteladanan dalam pendidikan adalah suatu cara yang ditempuh dalam mendidik dengan jalan memberi contoh atau teladan yang baik. Dari salah satu riwayat hadits diceritakan Dari Jarir bin Adbullah berkata, “ Beberapa orang Arab pedalaman datang kepada Rasulullah dengan mengenakan pakaian dari bulu kambing (pakaian jelek). Rasulullah

melihat keadaan mereka yang menyedihkan dan mereka memerlukan bantuan, lalu Rasulullah menganjurkan kaum muslimin agar bersedekah. Tetapi mereka lambat merespon anjuran itu, sehingga kekecewaan tampak pada wajah Rasulullah. Kemudian laki-laki Anshar datang dengan memberikan sejumlah uang, lalu disusul orang lain lagi. Kemudian banyak orang yang menyusul untuk memberikan sedekah, sehingga keriangannya tampak pada wajah Rasulullah.”

Teladan dalam pendidikan harus diperhatikan, terutama pada pendidikannya sendiri. Karena pendidik mempunyai peranan penting dalam mendidik peserta didiknya. Apakah diajarkan dengan cara-cara yang baik ataukah dengan cara-cara yang keras dan kurang tepat bagi peserta didiknya. Adanya teladan dalam mendidik dan memandu umat manusia merupakan hal yang berperan penting. Karena manusia selalu dalam belajar dan tertarik untuk meniru atau belajar dari pihak lain. Seseorang akan selalu berusaha mengatur tindakan dan perilakunya sesuai dengan apa yang dilakukan oleh teladan pilihannya.

Teladan yang baik dari seorang pendidik sangat penting dalam dunia pendidikan. Dengan contoh yang baik seorang anak didik akan termotivasi untuk meniru dan mengikuti perilaku seorang pendidik. Teladan yang baik pula akan memperlancar tercapainya tujuan dari proses pendidikan. Misalnya, Seorang peserta didik, dia lebih cepat dalam menangkap apa yang ia lihat dari pada yang ia dengar.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian diatas maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri Panyabungan dalam mengembangkan profesionalisme guru menunjukkan hal yang baik.

Secara terperinci, sebagai kesimpulan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Komunikasi kepala madrasah di MTs Negeri Panyabungan sudah berjalan dengan efektif dan kepala madrasah sering melakukan musyawarah dan komunikasi serta memberikan pengarahan, pengawasan untuk mengembangkan profesionalisme guru di madrasah, (2) Pengambilan Keputusan di MTs Negeri Panyabungan dilakukan dengan mengadakan rapat untuk

bermusyawarah dengan para guru untuk memperoleh keputusan yang efektif dalam mengembangkan profesionalisme guru, (3) Keteladanan kepala madrasah di MTs Negeri Panyabungan sangat memotivasi para guru maupun peserta didik untuk mengembangkan profesionalisme guru. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam mengembangkan profesionalisme guru, kepala madrasah melakukan pengawasan, musyawarah dengan guru, dan mengikut sertakan para guru dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Negeri Panyabungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama, Departemen RI, 2006, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Semarang: Toha Putra.
- Basri, Hasan, 2014, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan, 2004, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia.
- Daryanto, M, 2002, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gunawan, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E, 2007, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syafaruddin, Asrul, 2013, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media.
- Syaifudin, Udi, 2010, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta.
- Stephen, Timothy, 2009, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2007, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Grafindo Persada.

HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN KELAS DENGAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI MAN LUBUK PAKAM KABUPATEN DELI SERDANG

Abdul Karim Hasibuan¹, Bukhari Muslim Nasution²

Abstrak

Penelitian ini bermaksud untuk melihat: 1) untuk mengetahui hubungan manajemen kelas guru dalam efektifitas pembelajaran siswa di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang; 2) untuk mengetahui kemampuan guru dalam efektifitas pembelajaran siswa di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN Lubuk Pakam yang berjumlah 36 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan; 1) kecenderungan efektivitas pembelajaran berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 57%; 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pengelolaan kelas (X) dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang, dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,146 dan r_{tabel} sebesar 0,204 jika dibandingkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau (0,146 < 0,204).

Kata Kunci: *Manajemen Kelas, Efektivitas Pembelajaran*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan dan menciptakan manusia yang berkualitas, serta bangsa yang bermatahat dan di junjung tinggi oleh bangsa lain. Belajar adalah suatu proses yang komplek dan terjadi pada setiap orang sepanjang hidupnya. Proses belajar itu terjadi karena interaksi antara seseorang dengan lingkungannya. Oleh karena itu belajar dapat terjadi kapan dan dimana saja. Adapun secara sederhana belajar dapat diartikan sebagai suatu proses yang terjadi karena adanya usaha untuk mengadakan perubahan terhadap diri manusia yang melakukan, dengan maksud memperoleh perubahan dalam dirinya pada

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap serta selalu ada usaha berupa latihan.

Proses belajar mengajar yang disenggarakan di beberapa sekolah sebagai pusat pendidikan formal lebih dimaksudkan untuk mengarahkan perubahan pada diri sendiri secara terencana baik dari segi kognitif, afektif dan psikomotorik. Dalam interaksi belajar tersebut sangat mempengaruhi oleh beberapa komponen yang antara lain terdiri atas: murid, guru, kepala sekolah, materi pelajaran, sarana prasarana (perpustakaan), lingkungan dan beberapa fasilitas lain yang memenuhi dalam proses pembelajaran sehingga akan menunjang keefektifan proses pembelajaran. Untuk meningkatkan mutu pendidikan komponen pendidikan juga perlu ditingkatkan. Selain itu juga dengan adanya otonomi daerah maka muncul sebuah keputusan baru dalam sektor pendidikan terkait dengan upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah yaitu manajemen berbasis sekolah. Dalam mengimplementasikan MBS secara efektif dan efisien, para guru harus berkreasi dalam meningkatkan kemampuan guru dalam manajemen kelas dengan tepat agar pembelajaran berlangsung secara maksimal, efisien dan efektif. Karena kelas merupakan media pertemuan segala komponen pendidikan serta ujung tombak dan juga basis pendidikan.

Peranan guru sangat penting dalam penyampaian atau pengajaran materi pada peserta didik khususnya pada proses pembelajaran di kelas. Tak ada guru, tidak ada pendidikan, tidak ada pendidikan tidak ada proses pencerdasan, tanpa proses pencerdasan yang bermakna peserta didik tidak mempunyai ilmu. Keberhasilan peserta didik dalam belajar sangat ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru dituntut untuk memahami komponen-komponen dasar dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas, Oleh karena itu guru dituntut untuk mampu dalam manajemen kelas. Mengajar tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, akan tetapi juga sejumlah perilaku yang menjadi kepemilikan siswa.

Keberhasilan bisa dilihat dari proses pembelajaran itu berlangsung, bagaimana guru mampu membangun manajemen kelas atau mengelolah kelas dengan baik agar proses pembelajaran berjalan efektif, dan mampu memajukan atau mewujudkan tujuan pendidikan.

Peranan guru sangat penting dalam pendidikan. Baik buruknya suatu pendidikan dipengaruhi oleh bagaimana seorang guru dapat menyampaikan atau mengajarkan ilmu pengetahuan serta nilai-nilai kehidupan yang mampu membawa peserta didik mewujudkan cita-citanya, baik untuk dirinya, keluarga, masyarakat dan bangsanya. Terkait dengan pentingnya peran seorang guru, maka seorang guru harus memiliki berbagai kemampuan, tidak hanya kemampuan akademik yang harus dimiliki oleh seorang guru, akan tetapi bagaimana seorang guru mempunyai kemampuan untuk memotivasi peserta didik, agar mau belajar yang nantinya akan meningkatkan prestasi serta cita-cita peserta didik dan kemampuan guru dalam manajemen kelas juga sangat mempengaruhi untuk efektifitas pembelajaran.

Untuk meningkatkan keefektifitas pembelajaran, ada hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru. Guru hendaknya harus pandai dalam manajemen kelas agar dalam pembelajaran berjalan secara efektif dan optimal. Adapun ruang lingkup dari manajemen kelas terdiri atas kegiatan akademik berupa perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran, serta berupa kegiatan administratif yang mencakup kegiatan prosedural dan organisasional seperti penataan ruangan, pengelompokan siswa dalam pembagian tugas, penegakan disiplin kelas, pengadaan tes, pengorganisasian kelas, pencatatan kelas dan pelaporan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rizal dengan judul penelitian "Hubungan Keterampilan Guru Dalam Mengelola Kelas Dengan Prestasi Belajar Siswa SD Di Kecamatan Wanareja", Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Terdapat hubungan antara keterampilan guru dalam mengelola kelas dengan prestasi belajar siswa di kecamatan Wanareja. Uji keberartian koefisien korelasi tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga r hitung dengan r tabel, pada $\alpha = 5\%$ dengan $N = 40$ diperoleh r tabel sebesar 0.304. Karena koefisien korelasi antara $r_{x.y} = 0.851 > r(0.05)(40) = 0.304$, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan.

Dengan manajemen kelas ini maka siswa akan termotivasi dalam pembelajaran terutama pada manajemen suasana kelas yang pada khususnya merupakan modal penting bagi jernihnya pikiran dalam mengikuti pelajaran, sehingga anak akan merasa nyaman dan antusias.

Andiyarto Surjana dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Motivasi Guru dan Gaya Kepemimpinan Guru terhadap Efektivitas Pengelolaan Kelas”. Dalam penelitian ini temukan bahwa:

1. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap efektivitas pengelolaan kelas, yaitu mengkondisikan kelas dengan pendekatan memodifikasi perilaku, memfasilitasi iklim sosio-emosional, dan memfasilitasi proses dinamika, masih belum optimal, hanya 37,70%.

2. Kontribusi gaya kepemimpinan guru terhadap efektivitas pengelolaan kelas, juga masih belum optimal (43,10 %), meskipun sedikit lebih tinggi dari kontribusi motivasi kerja.

3. Secara bersama-sama kontribusi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan guruguru SMU Kristen BPK Penabur di Jakarta juga masih belum optimal (42,80%).

Salah satu upaya yang dapat dijadikan sebagai solusi dalam masalah pembelajaran adalah pengimplementasikan manajemen kelas dalam pembelajaran khususnya di sekolah MAN Lubuk Pakam ini merupakan salah satu lembaga yang berusaha meningkatkan kemampuan siswa dalam program produktif, program adaptif dan program normatif. Penelitian melakukan penelitian di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dikarenakan penelitian ini mengetahui tentang bagaimana guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dalam kemampuan dalam manajemen kelas sehingga pembelajaran sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berpijak dari pemikiran diatas bahwa kemampuan guru dalam manajemen kelas dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Untuk itu penelitian mengangkat judul. “Hubungan Antara Kemampuan Manajemen Kelas Guru Dengan Efektifitas Pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kemampuan Manajemen Kelas Guru dan Efektivitas Pembelajaran. Lokasi dari penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Jl. Karya Agung Kompleks Pemkab Deli Serdang.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MAN Lubuk Pakam yang berjumlah 36 orang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2016/2017.

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto mengemukakan bahwa populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (*Sample Total Sampling*) artinya semua populasi dijadikan sampel. Tetapi apabila jumlah populasinya besar atau lebih dari 100 digunakan rentangan angka 10% - 15%, 20% - 25% atau lebih 25% - 30% pada sampel penelitian ini.

Jadi berdasarkan dengan pendapat diatas, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sample total sampling* yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlahnya lebih kecil atau kurang dari 100, yaitu 36 guru di Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode angket yang disusun dengan model skala *Likert* yang terdiri dari 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS).

4. Uji Coba Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan atau keahlian sesuatu instrumen Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Reliabilitas menunjuk pada keterandalan sesuatu instrumen. Instrumen penelitian harus realibel, sehingga instrumen tersebut cukup baik serta mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen inimenggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.

5. Teknik Analisis Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

Diterima hipotesis yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal jika, $Lo < L$ tabel (nilai kritis liliofors) dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$).

Untuk mengetahui apakah data variabel pengelolaan kelas dengan efektivitas pembelajaran maka di adakan uji t = tingkat signifikansi menggunakan program SPSS versi 16.0.

6. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima, dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut

- a. H_0 maka tidak ada hubungan antara kemampuan manajemen kelas guru dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
- b. H_a maka ada hubungan antara kemampuan manajemen kelas guru dengan efektivitas belajar di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

HASIL PENELITIAN

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 36 responden di MAN Lubuk Pakams, di peroleh hasil pengelolaan kelas menunjukkan kategori tinggi sebanyak 41 orang (44,1%), pada kategori sedang 31 orang (33,3%) dan dikategori rendah 21 orang (22,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan pengelolaan kelas guru berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 44,1%, kategori 33,3% pada kategori sedang dan 22,6% pada kategori rendah.

Hasil analisis variabel efektivitas pembelajaran yang telah dilakukan di MAN Lubuk Pakam dengan 36 reponden diperoleh hasil analisis efektivitas pembelajaran yang menunjukkan kategori tinggi sebanyak 53 orang (57%), pada kategori sedang 6 orang (6,4%) dan dikategori rendah (0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan efektivitas pembelajaran berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 57%, dan kategori sedang hanya 3,4%.

Hasil perhitungan statistik menggunakan *product moment person* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel manajemen kelas (X) dengan efektivitas pembelajaran (Y) diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,146 dan r_{tabel} sebesar 0,204 jika dibandingkan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau (0,146 < 0,204) sehingga terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Sedangkan hasil uji hipotesis menggunakan t-test diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,028 > 1,663$), maka H_0 ditolak. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,028 > 1,663$), maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengelolaan kelas dengan efektivitas pembelajaran. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen kelas berhubungan dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam.

KESIMPULAN

- a. Kecenderungan manajemen kelas guru berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 44,1%, kategori 33,3% pada kategori sedang dan 22,6% pada kategori rendah.
- b. Kecenderungan efektivitas pembelajaran berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 57%, dan kategori sedang hanya 3,4%.
- c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen kelas dengan efektivitas pembelajaran. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengelolaan kelas berhubungan dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi, *Classroom Management*, (Malang: UIN- Malang Pres, 2009)
- Salman Rusydie, *Prinsip- Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2000)
- Soeharsimi Arikunto, *Pengelolaan Kelas sebuah Pendekatan Evaluatif*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1999)
- Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: Kencana Pranafa Mmedia Grup, 2010)
- Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran* (jakarta: Bumi Aksara, 1999)

IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DI SMP NEGERI 7 MEDAN

Zuhdi Maulana Lubis¹, Bukhari Muslim Nasution²

Abstrak

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Total Quality Management (TQM) di SMP Negeri 7 Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bentuk kerja sama tim (team work) yang ada di sekolah tersebut, mengetahui bagaimana perbaikan sistem yang dilakukan, dan mengetahui bagaimana bentuk keterlibatan dan pemberdayaan karyawan yang dilakukan di SMP Negeri 7 Medan. Temuan penelitian ini adalah: 1) Kerja sama tim yang ada adalah kerja sama yang kompak dan sangat baik, Kepala sekolah beserta pembantu kepala sekolah dan guru sebagai tim pemecah masalah juga bekerja sama dengan pihak USAID prioritas sebagai pembantu dalam pemecahan masalah dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi sekolah 2) Perbaikan terus diupayakan dalam perbaikan mutu di SMP Negeri 07 Medan, baik itu perbaikan kinerja, sarana prasarana, pengelolaan keuangan dan sistem pembelajaran siswa 3) Semua warga sekolah termasuk alumni turut berpartisipasi dalam memajukan mutu sekolah, pemberdayaan karyawan dilakukan dengan pelatihan atau diklat dan selanjutnya di implikasikan dalam kehidupan sekolah. 4) Pengawasan dilakukan secara preventif. Dapat disimpulkan bahwa dalam pengimplementasian Total Quality Management (TQM) di SMP Negeri 07 Medan, kepala sekolah terus mengupayakan yang terbaik dan melakukan perbaikan secara terus menerus untuk memajukan kualitas sekolah agar SMP Negeri 07 Medan tetap menjadi sekolah yang dibanggakan masyarakat.

Kata Kunci : *Total Quality Management, Kerja sama tim, Perbaikan, Pemberdayaan*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Membahas tentang pendidikan tetap menjadi pembahasan yang hangat di negeri ini karena pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Di dalam UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tercantum pengertian pendidikan yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks, tiada jalan lain bagi pemerintah dalam fungsinya sebagai penyelenggara pembangunan di bidang pendidikan dan lembaga-lembaga pendidikan untuk mengupayakan segala cara untuk meningkatkan daya saing lulusan serta produk-produk akademik lainnya, yang antara lain dicapai melalui peningkatan mutu pendidikan. Tata Administrasi Negara (TAN) dan Tata Laksana Pemerintahan (TLP) dalam bidang pendidikan harus dapat menyesuaikan dan menjawab tantangan tersebut. Banyak konsep diciptakan negara maju baik di bidang ekonomi, politik, demokrasi, perlindungan HAM, pengelolaan lingkungan hidup sampai pada konsep *good governance* terkait dengan peningkatan mutu. Salah satu di antaranya dapat kita kaitkan bagaimana hubungan antara peningkatan mutu dengan praktek *good governance*. Dalam hal ini manajemen mutu terpadu dalam kaitannya dengan penyelenggaraan *good governance* bisa ditempatkan sebagai metodologi atau teknik manajemen untuk mencapai tujuan peningkatan mutu itu sendiri.

Manajemen mutu terpadu / *Total quality management* merupakan konsep yang mempunyai nilai-nilai yang baik untuk perkembangan organisasi di semua sektor kehidupan. Landasan *Total Quality Management* adalah *statistical process control* (SPC) yang merupakan model manajemen manufaktur, yang pertama-tama diperkenalkan oleh Edwards Deming dan Joseph Juran sesudah PD II guna membantu bangsa jepang membangun kembali infrastruktur negaranya. Ajaran Deming dan Juran itu berkembang terus hingga kemudian dinamakan TQM oleh US Navy

pada tahun 1985. TQM terus mengalami evolusi, menjadi semakin matang dan mengalami diversifikasi untuk aplikasi dibidang manufaktur, industri jasa, kesehatan dan dewasa ini juga dibidang pendidikan (Soewarso Hardjosesarmo, 2004:9).

Pendidikan yang bermutu ditentukan oleh beberapa komponen yang terkait, mulai dari *input* (masukan), proses, dan *ouput* (keluaran) serta dengan pengelolaan manajemen yang bagus. Manajemen peningkatan mutu pendidikan memiliki karakteristik yang perlu dipahami oleh lembaga pendidikan yang akan menerapkannya, yaitu karakteristik dari sekolah efektif (*effective school*) dan manajemen peningkatan mutu pendidikan yang merupakan wadah atau kerangkanya (Aminatul Zahroh, 2014:97).

SMP Negeri 07 Medan adalah salah satu sekolah negeri yang memiliki akreditasi yang baik . Terbukti dengan semakin berkembangnya SMP Negeri 07 Medan sekaligus menjadi sekolah yang banyak menarik minat masyarakat sebagai salah satu sekolah negeri dikota Medan. Namun demikian, sejalan dengan pengembangan mutu SMP Negeri 07 Medan, masih banyak aspek yang harus dibenahi untuk menuju sekolah yang bermutu. SMP Negeri 07 Medan memang memiliki sarana prasarana yang memadai. Namun setiap kelas didalamnya adalah kelas yang memiliki jumlah siswa yang melimpah dan tidak sebanding dengan ukuran kelas, Hal ini tentu kurang efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Selain itu, tingkat disiplin guru maupun siswa masih harus ditingkatkan. Banyak guru yang tidak mengindahkan untuk masuk ke kelas tepat ketika bel pelajaran berbunyi sehingga siswa masih berhamburan diluar kelas.

Peneliti sepakat bahwa sekolah yang bermutu bukan hanya unggul dalam sarana prasarana dan akademik. Tetapi sekolah yang unggul ialah sekolah yang tidak hanya unggul dalam prestasi akademik dan sarana prasarana yang baik tetapi juga berkarakter.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Maka adapun tempat penelitian dalam hal ini yaitu SMP Negeri 07 Medan dengan waktu penelitian lebih kurang 2 bulan.

2. Subjek Penelitian

Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu Kepala sekolah selaku pimpinan di SMP Negeri 07 Medan, tiga orang guru, dan pegawai tata usaha. Karena peneliti menganggap, mereka adalah orang yang bisa “membukakan pintu” untuk mengenali keseluruhan medan secara luas.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: *Interview*, *Observasi* dan *Dokumentasi*, serta *Triangulasi Data*

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua proses analisis, yaitu analisis data sebelum dilapangan dan analisis data selama dilapangan. Selama dilapangan, model yang peneliti gunakan yaitu Model Miles and Huberman. Model ini terdiri dari: a) Reduksi data, b) Penyajian data, c) kesimpulan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi data dan temuan penelitian, pembahasan penelitian ini dilakukan untuk memberi penjelasan dan kesesuaian dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang digunakan, pembahasan hasil penelitian dapat di uraikan sebagai berikut:

Temuan pertama hasil penelitian terhadap kerja sama tim dalam implementasi *Total Quality Management* (TQM) di SMP Negeri 7 Medan bahwa kerja sama tim yang ada di SMP Negeri 7 Medan merupakan kerja sama tim yang baik. Adapun tujuan utama membangun tim adalah untuk membangun unit kerja yang solider yang mempunyai identifikasi keanggotaan maupun kerja sama yang kuat, terutama di sekolah antar guru yang karena pelajaran tertentu perlu kelola dengan *team teaching*.

Kerja sama tim menjadi sebuah kunci dalam menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah tidak mungkin bekerja sendiri tanpa bantuan wakil, tata usaha, guru, juga peserta didik. Demikian sebaliknya, semua elemen yang ada tidak mungkin mempunyai tujuan dan kesatuan arah yang jelas tanpa adanya pemimpin. Maka dapat ditarik pemahaman bahwa dengan adanya kerja sama tim tanggung jawab individu akan menjadi lebih ringan karena dipikul secara bersama. Kekurangan masing-masing individu akan saling menutupi dan saling melengkapi. Melalui pekerjaan secara kolektif, setiap anggota individu mengalami

perkembangan bersama-sama secara cepat. Namun sebuah tim kerja, tidak dapat terbentuk secara kebetulan atau tanpa direncanakan sama sekali. Hal ini sejalan dengan pernyataan Samsir yaitu (Samsir, 2014:142):

“Agar suatu kelompok dapat menjadi tim dan supaya tim tersebut dapat bekerja secara efektif, semua anggotanya harus memahami dan menyepakati misinya, suatu tim harus mempunyai peraturan yang berlaku, sehingga dapat membentuk kerangka usaha pencapaian misi. Suatu kelompok atau group dapat menjadi tim manakala ada kesepakatan terhadap misi dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Tim dapat berjalan dengan baik apabila tanggung jawab dan wewenang dibagi dan setiap anggota diperlakukan secara adil. dalam TQM perubahan bukan saja tak terelakkan tapi diperlukan akan tetapi banyak pihak umumnya menolak perubahan. Oleh karena itu setiap anggota tim harus dapat saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif.”

Maka dari itu, untuk membangun kerja sama tim yang baik maka diperlukan peran Kepala Sekolah sebagai pemimpin diantaranya dengan memperlihatkan gaya pribadi yang bisa menjadi contoh, proaktif dalam hubungan, mengilhami kerja tim, memberikan dukungan timbal balik, membuat orang terlibat dan terikat, memotivasi, mengakui prestasi anggota tim, berusaha mempertahankan komitmen, menempatkan nilai yang tinggi pada kerja tim dan masih banyak lagi.

Temuan kedua hasil penelitian terhadap perbaikan sistem yang dilakukan di SMP Negeri 7 Medan dilakukan secara berkesinambungan dan terus menerus tidak hanya terbatas pada perbaikan kinerja tetapi juga perbaikan sarana rasarana dan lainnya.

Adapun yang mendasari hal ini bahwa salah satu yang menonjol dalam *Total Quality Management* adalah perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Perbaikan berkelanjutan di dasarkan pada dua ide pokok, perbaikan sistematis dan perbaikan interaktif (Veitzal Rivai, 2012:479). Perbaikan sistem ini juga berangkat dari pendapat Abi Hamdani sebagai berikut (Abi Hamdani, 2015:186):

Perbaikan kualitas adalah hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan untuk bertahan dalam persaingan. *Total Quality Management* pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan produk atau jasa dimana mutu dirancang, dipadukan, dan dipertahankan pada tingkat biaya yang paling ekonomis sehingga memungkinkan

tercapainya kepuasan konsumen. Dasar pemikiran perlunya TQM sangatlah sederhana, yakni cara terbaik agar dapat bersaing dan unggul dalam persaingan global adalah menghasilkan kualitas terbaik. Untuk menghasilkan kualitas terbaik diperlukan upaya perbaikan berkesinambungan terhadap kemampuan manusia, proses, lingkungan. Cara terbaik agar dapat memperbaiki kemampuan komponen-komponen tersebut secara berkesinambungan adalah dengan menerapkan *Total Quality Management*.

Perbaikan sistem yang dilakukan di SMP Negeri 7 Medan dalam pengimplementasian *Total Quality Management* (TQM) yaitu Ada tiga pendekatan yang digunakan untuk menjamin kualitas lembaga pendidikan, yaitu 1) Pendekatan akreditasi, 2) Pendekatan *Outcome assessment*, dan 3) Pendekatan sistem terbuka. Sekolah terus mengadakan perbaikan secara berkesinambungan dibuktikan dengan akreditasi sekolah yang sudah A. Adapun evaluasi lulusan saat ini mengalami penurunan, namun sekolah terus memotivasi siswa untuk terus berprestasi dan meningkatkan kualitas pembelajaran mereka.

Baik pendekatan akreditasi maupun pendekatan *outcome assessment*, keduanya lebih merupakan pendekatan terpotong-potong dalam upaya menjamin kualitas lembaga pendidikan. Untuk itu dibutuhkan sistem terbuka yang merupakan jaminan kualitas terintegrasi bagi lembaga pendidikan. Pendekatan ini menekankan kebutuhan akan kualitas pada tiga tahap utama yaitu *input*, proses transformasi, dan *ouput*. Upaya penyempurnaan harus difokuskan pada ketiga tahap tersebut dengan mempertimbangkan tantangan atas perlunya pemenuhan standar kualitas lembaga pendidikan, baik secara nasional maupun internasional.

Temuan ketiga hasil penelitian tentang keterlibatan dan pemberdayaan karyawan di SMP Negeri 7 Medan dalam pengimplementasian *Total Quality Management* (TQM) yaitu Pemberdayaan karyawan dilakukan dengan pembinaan ataupun diklat. Baik pelatihan berjenjang maupun pelatihan internal dari sekolah. Kepala Sekolah selalu memotivasi guru dan pegawai dengan memberikan *reward* bagi guru dan pegawai berprestasi dan sebaliknya.

Faktor manusia merupakan modal utama bagi birokrasi dan tenaga fungsional pendidikan pemerintahan maupun bagi institusi- institusi pendidikan swasta, hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun

juga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan orang-orang didalamnya. Untuk itu diperlukan pembinaan sumber daya manusia yang mencakup semua usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya, mampu berfikir logis, dan rasional serta mampu melaksanakan fungsi sebagai makhluk Tuhan, insan ekonomis, insan social, warga negara, dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab.

Pembinaan adalah sesuatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan personil baik teoritis, konseptual, keahlian, maupun sikap mental. Pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang pegawai yang kemudian akan berdampak ada peningkatan kinerjanya (Yusuf Hadijaya, 2013:109). Terkait pemberdayaan karyawan.

Pemaparan diatas menegaskan bahwa sumber daya manusia selain merupakan aset organisasi yang paling vital, sumber daya manusia merupakan pelanggan internal yang menentukan kualitas akhir sebuah jasa dan lembaganya. Budaya organisasi dan iklim organisasi yang baik membuat nyaman individu didalamnya sehingga kinerja guru dan pegawai dapat maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai “Implementasi *Total Quality Management* (TQM) di SMP Negeri 7 Medan, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja sama tim di SMP Negeri 7 Medan dalam implementasi *Total Quality Management* merupakan sebuah kerja sama tim yang baik. Kepala Sekolah beserta pembantu kepala sekolah, tata usaha dan guru merupakan satu kesatuan tim yang kompak.
2. Perbaikan sistem yang dilakukan di SMP Negeri 7 Medan dalam implementasi *Total Quality Management* menggunakan tiga pendekatan untuk menjamin kualitas lembaga pendidikan, yaitu 1) Pendekatan akreditasi, 2) Pendekatan *Outcome assessment*, dan 3) Pendekatan sistem terbuka.
3. Keterlibatan serta pemberdayaan karyawan di SMP Negeri 07 Medan dalam pengimplementasian *Total Quality Management* yaitu

dengan diadakannya pelatihan atau diklat untuk meningkatkan kompetensi guru dan pegawai di SMP Negeri 7 Medan. Pengambilan keputusan juga melibatkan semua guru dan pegawai, pengambilan keputusan dilaksanakan secara demokrasi sehingga keputusan yang dihasilkan adalah keputusan yang disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, (1996), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik: cet ke 10*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara Dan Aan Komariah, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung :Alfabeta.
- Hadis, Abdul. Prof. Dr & B, Nurhayati.(2010),*Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: AlfaBeta.
- Hadijaya , Yusuf.(2013). *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Medan: Perdana Publishing
- Malayu S.P. Hasibuan.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rifai, Muhammad. (2011). *Politik Pendidikan Nasional*, Yogyakarta, Ruzzmedia.
- Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN KERJA GURU DI MAN 3 MEDAN

Muhammad Rizki Syahputra¹, Suheri²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengungkapkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Mengetahui kepemimpinan transformasional di MAN 3 Medan, (2) Mengetahui komitmen kerja guru di MAN 3 Medan, (3) Mengetahui hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis deskriptif, Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di MAN 3 Medan. dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang guru, adapun sampel penelitian yang digunakan sebanyak 48 orang guru. instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan skala likert dan teknik analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan yaitu sebesar $r_{xy} = 0,440 > 0,284$. Maka dari hasil pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,440 > 0,284$) hipotesis diterima dengan H_a diterima dan H_o ditolak jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan sedang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Sekolah/madrasah sebagai lembaga pendidikan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru salah satu unsur SDM yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah/madrasah. Guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, kreatif dan dinamis. Serta memiliki komitmen yang profesional untuk meningkatkan mutu

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

pendidikan nasional. Dalam hal ini peran guru untuk kemajuan sekolah/madrasah sangat penting, dimana guru memberikan kontribusinya untuk membantu mewujudkan dan menjalankan visi dan misi sekolah/madrasah.

Komitmen kerja guru di sekolah/madrasah berkaitan dengan keterlibatan seorang guru dengan sekolah/madrasah dimana tempat mereka bekerja dan merasa tertarik untuk berada di dalamnya. Komitmen kerja guru terbentuk dari rutinitas keseharian guru di sekolah/madrasah dengan loyalitas dan bertanggung jawab pada saat diberi tugas oleh pimpinanya. Seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang sangat tinggi pada organisasinya, maka dari komitmen kerja yang tinggi itu akan membawa perubahan untuk kemajuan sekolah.

Menurut Luthans dalam Wibowo (2015:118) menyatakan komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, Komitmen adalah sikap anggota organisasi yang mencerminkan loyalitas dalam pekerjaannya kepada organisasi merupakan sebuah bentuk keinginannya yang besar untuk tetap berada dalam organisasi dengan keyakinan dalam dirinya bahwa pekerjaan yang di kerjakan demi kemajuan organisasi.

Namun realita yang terjadi di lapangan bahwa komitmen kerja guru di sekolah/madrasah masih memerlukan perhatian yang besar mengingat begitu banyak masalah yang muncul. Masalah tersebut disebabkan rendahnya komitmen kerja guru dalam melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang secara tidak langsung mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Beberapa masalah yang muncul akibat rendahnya komitmen kerja guru. yaitu, (1) tingginya tingkat kemangkiran guru untuk datang mengajar ke sekolah, (2) masih ada guru yang tidak memiliki keinginan

kuat untuk tetap mengajar sebagai guru di sekolahnya, (3) rendahnya semangat guru untuk berkrektivitas dalam proses belajar mengajar, (4) kurangnya loyalitas guru terhadap sekolah, (5) kurang berperan aktif dalam mengatasi masalah-masalah yang muncul di sekolah.

Berdasarkan permasalahan diatas banyak faktor yang dapat meningkatkan komitmen kerja guru baik internal maupun eksternal. Pendapat mengenai faktor- faktor tersebut mendorong peneliti untuk meneliti mengenai komitmen kerja guru dengan faktor yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan transformasional.

Menurut Burns dalam Mesiono (2012:101), menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefenisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik untuk dilihat, sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Bahkan, kepemimpinan juga dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan penting. Karena peran pemimpin sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional, yaitu perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan.

Kepepimpinan yang baik adalah yang mampu mentransformasi segala visi dan semua cita-cita sekolah/madrasah kepada seluruh komponen sekolah/madrasah. Kepala Sekolah/madrasah dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mengubah persepsi, sikap dan komitmen kerja guru dengan membangun kesadaran guru mengenai pentingnya komitmen kerja dan tugas guru, serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan sekolah/madrasah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah/madrasah akan terus berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi guru-

gurunya untuk mengoptimalkan usaha mereka ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolahmadrasah.

Dalam upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru di butuhkan kepemimpinan yang baik. Peran kepala sekolah/madrasah dalam kepemimpinan dilakukan dengan menyampaikan visi kepada bawahanya untuk menentukan arah dan masa depan sekolah/madrasah yang di pimpinya. Kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan tertinggi disekolah/madrasah sangat berpengaruh besar dalam menentukan kemajuan sekolah/madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang baik harus dapat mengupayakan meningkatkan komitmen kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah/madrasah harus mempunyai kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Gaya kepemimpinan transformasional di respon positif jika dapat memenuhi harapan guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah/madrasah.. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dipersepsikan secara positif, maka antara kepala sekolah/madrasah dengan guru dapat bersama-sama mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah/madrasah, akibatnya tumbuh kepercayaan, komitmen, rasa hormat dan loyalitas terhadap sekolah/madrasah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di MAN 3 Medan, penetapan tempat ini didasari pada pertimbangan peneliti karena jumlah guru di madrasah ini mencukupi untuk dilakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di MAN 3 Medan. dengan jumlah populasi sebanyak 58 orang guru, adapun sampel penelitian yang digunakan sebanyak 48 orang guru.

Dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Kepemimpinan Transformasional (X), menunjukkan bahwa dari 30 instrumen yang diuji, ada 28 instrumen teruji dengan valid dan 2 instrumen tidak valid. Selanjutnya, kemudian dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Komitmen Kerja Guru (Y), menunjukkan bahwa dari 30 instrumen yang diuji, ada 28 instrumen teruji dengan valid dan 2 instrumen tidak valid.

dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y).

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD). Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

a. Deskriptif Data

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif data yang dilakukan, diperoleh data skor Kepemimpinan Transformasional (X), bahwa skor tertinggi adalah 133 dan skor terendah adalah 98, nilai rata-rata hitung (mean) = 111,35, nilai modus = 114, nilai median = 113,00, dan standar deviasi (SD) = 11,431.

Kategori kecenderungan skor variabel Kepemimpinan Transformasional, yaitu sebanyak 27 responden (56,25%) berada pada kategori sangat tinggi, 21 responden (43,75%) berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Kepemimpinan Transformasional terletak dikategori tinggi. Artinya, bahwa sebagian besar guru telah memiliki komitmen kerja yang cukup baik.

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif data yang dilakukan, diperoleh data skor Komitmen Kerja Guru (Y), bahwa skor tertinggi adalah 136 dan skor terendah adalah 94, nilai rata-rata hitung (mean) = 114,69, nilai modus = 112, nilai median = 112,00 dan standar deviasi (SD) = 13,329.

Kategori kecenderungan skor variabel Komitmen Kerja Guru, yaitu sebanyak 31 responden (64,58%) berada pada kategori tinggi, 17 responden (35,41%) berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Komitmen Kerja Guru terletak dikategori tinggi.

b. Uji Persyaratan Analisis

Nilai signifikansi dari normalitas variabel X adalah sebesar 0,118. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas

diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel X 0,118 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel X berdistribusi normal.

Nilai signifikansi dari normalitas variabel Y adalah sebesar 0,072. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel Y 0,072 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Y berdistribusi normal.

c. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan dengan menggunakan *SPSS 16.0*.

Korelasi kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,440. Pengujian signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan atau tidak antar variabel tersebut. Dalam hal ini bentuk kriteria pengujian signifikansi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Karena pada level signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru.

Untuk variabel kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,440. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, apabila tingkat koefisien 0,40 – 0,599 maka hubungannya sedang. Jadi berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan, maka semakin tinggi pula komitmen kerja guru yang didapat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dideskripsikan bahwa kepemimpinan transformasional di MAN 3 Medan berdasarkan uji kecenderungan dapat di kemukakan bahwa sebesar 56,25% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 43,75% pada kategori sedang. Jadi komitmen kerja guru di MAN 3 Medan dalam Kategori Tinggi.

Komitmen kerja guru di MAN 3 Medan berdasarkan hasil uji kecenderungan dapat di kemukakan bahwa sebesar 64,58% termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 35,41% berada pada kategori sedang. Jadi komitmen kerja guru di MAN 3 Medan dalam kategori tinggi.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat korelasi hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan.. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi yang diperoleh nilai 0,440 dengan nilai sedang.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh lebih dominan terhadap komitmen kerja pada guru MAN 3 Medan. Hal ini disebabkan faktor kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan peranan yang sangat penting dalam penciptaan komitmen kerja guru. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan perilaku kepala madrasah mempengaruhi, mendorong, dan menggerakkan guru bertugas dengan sebaik mungkin dalam mencapai tujuan madrasah, kepala madrasah sebagai pemimpin mampu merajut hubungan yang akrab dengan guru, bersedia membela kepentingan guru, dan bersedia memberikan kesejahteraan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dimadrasah. Dalam melaksanakan tugasnya kepala madrasah harus dapat menerapkan kepemimpinan transformasional yang tepat sesuai dengan kondisi sekolah yang ada. Dengan tepat menerapkan kepemimpinan transformasionalnya guru-guru akan merasa nyaman dan mampu mencapai tujuan madrasah yang direncanakan dan sesuai dengan visi misi yang ditetapkan kepala madrasah.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Izzati dan Prabandini (2013) di temukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen kerja guru. Dari hasil penelitian juga bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan. Hal ini memberikan informasi bahwa komitmen kerja guru dapat ditingkatkan dengan baiknya kepemimpinan transformasional kepala madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

Hubungan Antara Kepemimpinan Transformatif Dengan
Komitmen Kerja Guru di MAN 3 Medan

- 1) Tingkat kecenderungan variabel komitmen kerja guru di MAN 3 Medan berdasarkan hasil uji kecenderungan bahwa terdapat 64,58% termasuk kategori tinggi dan 35,41% dalam kategori sedang.
- 2) Tingkat kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah MAN 3 Medan berdasarkan hasil uji kecenderungan bahwa terdapat 56,25% termasuk kategori tinggi dan 43,75% dalam kategori sedang.
- 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru sebesar nilai 0,440. Bahwa $r_{xy} > r_{tabel}$ ($0,440 > 0,284$) hipotesis diterima dengan artian H_a diterima dan H_o ditolak jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tingkat hubungan ini termasuk kategori sedang hal ini menunjukkan adanya hubungan kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja guru di MAN 3 Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Komariah, Aan dan Triatna, Cepi. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*,. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mesiono. 2012. *Manajemen & Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Etika Dan Moralitas Pendidikan Peluang Dan Tantangan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R,D*, Bandung:CV Alfabeta
- Wibowo. 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, Candra dan Rifa'i, Muhamamd. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.

IMPLEMENTASI STANDAR PENGELOLAAN PENDIDIKAN DI MAS AL MAKSUM STABAT KABUPATEN LANGKAT

Inayah Aulida Wanti¹, Candra Wijaya²

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Swasta AL Maksom Stabat. Kabupaten Langkat Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini ialah tentang pengelolaan pendidikan dan kaitannya dengan mutu pendidikan di MAS AL Maksom Stabat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan meneliti langsung ke lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara langsung dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, serta Guru. Hasil dan temuan ini antara lain: (1) Dalam implementasi visi, misi serta tujuan terkendala oleh Sarana dan Prasarana yang ada di MAS AL Maksom belum sepenuhnya terpenuhi, (2) Implementasi Rencana Kerja dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan yang telah direncanakan dan berjalan dengan baik, (3) Implementasi Akreditasi, MAS AL Maksom terus berusaha agar akreditasi dan MAS AL Maksom tetap pada predikat A.

Kata kunci : *Pengelolaan Pendidikan, Mutu*

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Pasal 2 Standar Nasional Pendidikan pada Pasal 2 ayat 3 menyebutkan bahwa Standar Nasional Pendidikan disempurnakan secara terencana, terarah, dan berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global.

Pengelolaan satuan pendidikan dalam hal ini adalah penerapan manajemen berbasis sekolah selain mensyaratkan adanya pedoman, pengelolaan pendidikan harus berdasarkan prinsip rencana pengembangan, rencana tersebut kemudian diimplementasikan dalam

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

bentuk rencana kerja tahunan yang merupakan penjabaran lebih rinci dari rencana jangka menengah satuan pendidikan yang meliputi masa 4 (empat) tahun. (1) Rencana kerja tahunan meliputi kalender pendidikan atau akademik, (2) jadwal penyusunan kurikulum tingkat satuan pendidikan untuk tahun berikutnya, (3) mata pelajaran yang diajarkan, (4) tugas mengajar bagi pendidik, (5) buku teks pelajaran yang digunakan, (6) jadwal penggunaan dan pemeliharaan sarana prasarana, (7) pengadaan penggunaan dan persediaan bahan habis pakai, (8) program peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, (9) jadwal rapat dewan guru, (10) komite sekolah, (11) jadwal penyusunan RAPBS dan laporan sejenisnya. Unsur-unsur yang terdapat dalam rencana tersebut harus mendapat persetujuan dari rapat dewan guru dengan memperhatikan pertimbangan rapat komite sekolah.

Sementara itu mutu pendidikan merupakan hal yang sangat penting dari sebuah lembaga pendidikan karena dari mutu pendidikan yang baik maka lahirlah sebuah sumber daya manusia yang baik pula. Jika sumber daya manusianya baik maka dapat menimbulkan daya saing yang tinggi sehingga dapat mengurangi pengangguran.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi sekarang dan masa yang akan datang. Dari sini dapat disimpulkan bahwa mutu atau kualitas pendidikan adalah kemampuan lembaga dan sistem pendidikan dalam memberdayakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan mutu yang sesuai dengan harapan atau tujuan pendidikan melalui proses pendidikan yang efektif. (Nana Syaodih, 2006)

Sistem pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Terwujudnya layanan dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu merupakan kewajiban pemerintah. (Hadijaya, 2012)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menggali data sebanyak mungkin dari obyek yang diteliti. Penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara deskripsi, meringkas berbagai macam kondisi yang ditemukan di lapangan atau obyek penelitian. Jenis penelitian yang berisi tentang paparan dengan tidak melibatkan kalkulasi angka.

Prosedur penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan diarahkan pada latar dan individu secara holistik (utuh). (Danim, 2004)

PEMBAHASAN

Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. (Mulyasa, 2010)

Komponen Standar Pengelolaan Pendidikan

1. Perencanaan Program

Perencanaan adalah proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dan untuk mencapai tujuan. Sesuai dengan Permendiknas No19 Tahun 2007, perencanaan program terdapat penyusunan visi, misi, tujuan sekolah, serta rencana kerja sekolah/madrasah. (Triatna, 2006)

2. Pelaksanaan Rencana Kerja

Pelaksanaan program merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan sarana untuk merealisasikan perencanaan sekolah. Pada pelaksanaan program sekolah berdasarkan Peraturan Mendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah dibagi menjadi tiga aspek, yaitu penyusunan pedoman sekolah, struktur organisasi, dan pelaksanaan kegiatan.

Kepala Sekolah/Madrasah bertanggung jawab atas pelaksanaan pengelolaan bidang akademik pada rapat dewan pendidik dan bidang nonakademik pada rapat komite sekolah/madrasah dalam bentuk laporan

pada akhir tahun ajaran yang disampaikan sebelum penyusunan rencana kerja tahunan berikutnya. (Triatna, 2006)

3. Pengawasan dan Evaluasi

Menurut Didin Kurniadin & Imam Machali pengawasan adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan kepastian tentang pelaksanaan program atau kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Evaluasi menurut Didin Kurniadin & Imam Machali adalah aktivitas secara metodologi yang terdiri dari pencarian dan pengkombinasian data dengan menitikberatkan pada tujuan yang telah ditetapkan. (Machali, 2013)

Evaluasi dilaksanakan untuk memperoleh informasi numerik dan komparatif. Penjelasan para ahli di atas dapat dipahami pengawasan dan evaluasi adalah aktivitas untuk mendapatkan kepastian serta pengkombinasian data tentang pelaksanaan program dengan tujuan dan rencana yang telah ditetapkan. Data pengkombinasian dari pelaksanaan program dengan tujuan akan diperoleh informasi numeric dan komparatif. Pengawasan dan evaluasi dalam bentuk program pengawasan dan akreditasi dilakukan pada sekolah/madrasah.

4. Kepemimpinan Sekolah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Dasar dan Menengah menjelaskan komponen kepemimpinan sekolah terdiri dari tanggung jawab pengelolaan dan tugas kepala sekolah. Tanggung jawab pengelolaan sekolah pada hakikatnya dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin. Pada pelaksanaan tanggung jawab, kepala sekolah dapat dibantu oleh minimal satu orang wakil kepala sekolah. Wakil kepala sekolah dipilih oleh dewan pendidik, dan proses pengangkatan serta keputusannya, dilaporkan secara tertulis oleh kepala sekolah kepada institusi di atasnya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan dapat menjalankan fungsinya sebagai komponen yang mampu mengelola warga sekolah dalam pencapaian mutu layanan pendidik secara optimal.

5. Sistem informasi manajemen

Sistem informasi manajemen didefinisikan sebagai suatu sistem berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi beberapa pemakai yang mempunyai kebutuhan yang serupa. Informasi menjelaskan

perusahaan atau salah satu sistem utamanya mengenai apa yang telah terjadi di masa lalu, apa yang sedang terjadi sekarang dan apa yang mungkin terjadi di masa depan. Informasi tersebut tersedia dalam bentuk laporan periodik, laporan khusus dan output dari simulasi matematika. Informasi digunakan oleh pengelola maupun staf lainnya pada saat mereka membuat keputusan untuk memecahkan masalah. Berdasarkan beberapa pengertian tentang sistem informasi manajemen adalah seperangkat sistem yang digunakan untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Pengelolaan Pendidikan pada hakikatnya memberikan arahan bagi sekolah untuk mampu mendayagunakan seluruh sumber daya dalam mencapai mutu terpadu pendidikan. Pengelolaan pendidikan sering diidentikan dengan manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan proses untuk mencapai tujuan pendidikan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemantauan dan penilaian. (Suryosubroto, 2004)

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 49 menyatakan bahwa pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah (MBS) yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Berdasarkan hal tersebut, maka pelaksanaan standar pengelolaan tidak dapat dipisahkan dari MBS. Pada hakikatnya pengelolaan pendidikan akan dapat tercapai dengan optimal dengan menerapkan MBS yang menggunakan prinsip kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan serta akuntabilitas

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai implementasi standar pengelolaan pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Al Maksum Stabat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi pengelolaan pendidikan sudah berjalan, tetapi belum berjalan dengan baik secara sepenuhnya dan belum sesuai dengan rencana kegiatan yang telah direncanakan oleh kepala madrasah.

Secara terperinci, sebagai kesimpulan Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan dan kaitannya dengan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Al Maksum Stabat adalah sebagai berikut:

1. Dalam pengimplementasian visi, misi serta tujuan yang dilakukan oleh kepala madrasah belum sepenuhnya terlaksana. Kepala madrasah MAS Al Maksum Stabat bertanggung jawab dalam pelaksanaan tersebut, kepala madrasah tidak hanya berperan aktif, tetapi harus bisa sebagai contoh bagi bawahannya. Kepala madrasah harus bisa mengendalikan keadaan sekolah serta memantau proses belajar mengajar agar pelaksanaannya sesuai dengan yang diharapkan, serta dapat menciptakan mutu pembelajaran.
2. Berdasarkan hasil temuan diatas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan rencana kerja yang ada di MAS Al Maksum sudah terlaksana cukup baik. Dalam pelaksanaan rencana kerja madrasah harus bisa memberikan kualitas dan perbaikan mutu pembelajaran serta sarana dan prasarana yang mendukung proses terjadinya rencana kerja, sehingga lulusan madrasah dapat bersaing di jenjang pendidikan selanjutnya. Wakil kepala madrasah harus dapat membantu dan mengawasi hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan rencana kerja sehingga rencana kerja yang telah disusun dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh madrasah.
3. Akreditasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, dan peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk memberikan acuan-acuan yang harus dilakukan agar proses akreditasi sekolah dapat berjalan.

Daftar Pustaka

- Aan Komariah & Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- E. Mulyasa. (2010). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ruswandi Hermawan. (2010). Pengembangan Sumber Daya Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dasar (Nomor 13-April 2010)*.
- Sudarwan Danim. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung. Alfabeta.
- Syaiful Sagala. (2007). *Manajemen Stratejik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- Yusuf Hadijaya. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.

MANAJEMEN KELAS UNGGUL DI MTs NEGERI 2 MEDAN

Nurintan Rambe¹, Adlin Damanik²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan naturalistik. Proses pengumpulan data peneliti melalui pengamatan berperan serta observasi, wawancara, dan studi dokumen. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif dengan langkah-langkah reduksi data, model data (data display), dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas yang meliputi: kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian. Hasil penelitian ini mengungkapkan empat temuan, yaitu: 1) Perencanaan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan sudah berjalan dengan baik sesuai program yang dijalankan oleh kepala madrasah yang awal pembentukannya dilakukan dengan bentuk rapat. Selain itu Perencanaan kelas unggul meliputi: 1. awal terbentuk nya kelas unggul, 2. Perekrutan Guru yang mengajar dikelas unggul, 3. perekrutan siswa kelas unggul, 4. Biaya, 5. kurikulum, 6. dan program kelas unggul. 2). Pengorganisasian kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan dilakukan tidak terlepas dari adanya pembagian tanggung jawab maupun pekerjaan kepada personil madrasah yang dilibatkan dalam kegiatan kelas unggul yaitu tanggung jawab sebagai seorang pengajar yang akan membina dan membimbing peserta didik. serta meletakkan para personil atau guru yang mengajar dikelas unggul sesuai dengan keahliannya. 3) Pelaksanaan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan dengan pembagian tugas terhadap personil madrasah. Personil madrasah tersebut diarahkan sehingga mampu bekerjasama dengan baik dalam kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler maupun kegiatan keterampilan lainnya bagi peserta didik. 4) Pengawasan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan dilihat dari ulangan harian dan rapot bulanan yang diserahkan kepada orang tua siswa untuk melihat perkembangan siswa tersebut.

Kata Kunci: *Manajemen, Kelas Unggul*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Hal ini tidak terlepas dari masalah kebijakan pemerintahan karena menyangkut kebutuhan dasar rakyat. (Iman Wahyudi, 2012: 66)

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Sejak tahun 1998 semua sekolah telah menerima Dana Bantuan Operasional (DBO), Bantuan operasional sekolah (BOS), maupun pembangunan Ruang Kelas Baru (RKB). Sayangnya proyek-proyek ini tidak menyentuh secara keseluruhan sekolah-sekolah yang membutuhkan bantuan, terlebih lagi sekolah swasta. Hanya sekolah yang mempunyai akses informasi saja yang bisa mendapatkan bantuan tersebut. Berbagai program yang dilaksanakan memberikan harapan bagi kelangsungan dan terkendalinya kualitas pendidikan Indonesia selama kritis. Akan tetapi, karena pengelolaannya yang terlalu kaku dan sentralistik, program tersebut tidak banyak memberikan dampak positif, angka partisipasi pendidikan nasional maupun kualitas pendidikan tetap menurun. Diduga hal ini erat kaitannya dengan masalah manajemen.

Dalam kaitan ini, muncullah salah satu pemikiran kearah pengelolaan pendidikan yang memberi keleluasan kepada sekolah untuk mengatur dan melaksanakan berbagai kebijakan secara lebih luas/desentralisasi. Pemikiran ini dalam perjalanannya disebut Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yang telah berhasil mengangkat kondisi dan memecahkan berbagai masalah pendidikan di beberapa Negara maju, seperti Australia dan Amerika. (Mulyasa, 2007:5)

School Based Management atau Manajemen Berbasis Sekolah memberikan otonomi yang lebih besar pada sekolah, sekolah memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengelola sekolahnya sehingga lebih mandiri. (Sri Minarti, 2016:54) Sekolah juga berwenang untuk menggali potensi sekolah dan masyarakat yang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah. Sekolah juga diberikan kebebasan seluas luasnya untuk berkreasi dan berinovasi serta bereksperimen untuk kemajuan dan keberhasilannya. Berubahnya sistem pemerintahan dari sentralisasi ke sistem desentralisasi pendidikan menciptakan berbagai macam karakteristik, model untuk

mengembangkan mutu pendidikannya. Hal ini menjadikan sekolah di suatu daerah untuk berlomba memajukan dan mengembangkan mutu pendidikan pada setiap bidangnya, maka muncullah sekolah yang mempunyai model dan karakteristik sendiri dalam mengembangkan mutu pendidikannya, misalnya sekolah berstandar internasional, sekolah unggulan, sekolah terpadu, sekolah berbasis yayasan seperti sekolah Muhammadiyah, dan lain lain. Sekolah sekolah tersebut memiliki cara khas untuk menawarkan program-program yang pada dasarnya untuk mengembangkan dan memajukan mutu pendidikan.

Peserta didik merupakan anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan formal maupun pendidikan nonformal pada jenjang pendidikan tertentu. Peserta didik mempunyai kebutuhan individu yang berbeda beda, peserta didik mempunyai kecerdasan dan kebakatan yang besar atau sebaliknya peserta didik mempunyai tingkat kecerdasan dan kebakatan yang terbilang rendah yang sesuai dengan potensi diri yang dimiliki peserta didik, dalam hal ini seorang pendidik harus memperhatikan tingkat kecerdasan yang dimiliki peserta didik untuk bisa meningkatkan sesuai dengan potensi yang dimiliki peserta didik agar dapat berkembang secara optimal.

Untuk mengantisipasi masalah tersebut pemerintah telah mengeluarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pada Bab IV Pasal 5 ayat 4 yang berbunyi. Warga negara yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa berhak memperoleh pendidikan khusus. Selanjutnya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pada Bab V Pasal 12 Ayat 1 menegaskan bahwa. Setiap peserta didik pada setiap satuan pendidikan berhak mendapatkan layanan pendidikan sesuai bakat, minat dan kemampuannya. (Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional)

Di era modern ini, sekolah di tingkat dasar maupun menengah berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan melakukan inovasi-inovasi yang dapat menunjang pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Sudah banyak bermunculan sekolah sekolah yang memberikan perhatian secara khusus kepada peserta didik dengan menyelenggarakan program unggulan dan mempunyai kelas unggulan

yang dapat menjadikan dan menghasilkan out put yang dengan prestasi akademik dan menghasilkan peserta didik yang mempunyai potensi kecerdasan di atas rata-rata walaupun sekolah tersebut belum mendapatkan predikat sekolah yang unggul.

Adapun pengertian kelas unggulan dalam buku pedoman penyelenggaraan kelas unggulan yang dikeluarkan oleh Direktorat Pendidikan Dasar (1996:199) adalah sejumlah anak didik yang karena prestasinya menonjol dikelompokkan di dalam satu kelas tertentu kemudian diberi program pengajaran yang sesuai dengan kurikulum yang dikembangkan, dan adanya tambahan materi pada materi pelajaran tertentu. Dengan demikian, kelas unggulan merupakan kelas yang berisi siswa pilihan yang dipilih berdasarkan syarat-syarat yang ketat yaitu IQ, potensi akademik, dan prestasi akademik yang sangat memadai dan bila diberikan pembelajaran yang baik diharapkan memperoleh hasil yang baik pula.

Manajemen dan kelas merupakan dua arti kata yang berbeda yaitu manajemen dan kelas. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa manajemen merupakan usaha untuk mengatur orang lain agar mau bekerjasama dengan nya dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun jika dikaitkan dalam pembelajaran, manajemen secara harfiah ialah ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan. Sedangkan kelas dalam arti luas adalah suatu masyarakat kecil yang merupakan bagian dari masyarakat sekolah yang sebagai kesatuan diorganisir menjadi unit kerja secara dinamis menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang kreatif untuk mencapai suatu tujuan. Kelas merupakan bagian atau unit sekolah terkecil. Penggunaan istilah unit mengandung suatu pengertian bahwa kelas mempunyai ciri yang khusus dan spesifik, maksudnya setiap kelas akan memiliki suasana yang berbeda atau kondisi yang berbeda satu sama lain (Yuyus dan Nur Jannah, 2013:17)

Manajemen kelas merupakan sebuah proses pemberdayaan manusia (peserta didik) maupun sumber daya lainnya (pendukung) oleh guru sehingga memberikan dukungan terhadap kegiatan belajar siswa dan mengajar guru. Sebagai sebuah proses maka dalam pelaksanaannya manajemen kelas memiliki kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan guru. Adapun kegiatan manajemen kelas (pengelolaan kelas) meliputi dua

kegiatan yang secara garis besar terdiri dari: Pengaturan siswa, yang meliputi: 1) tingkah laku, 2) Kedisiplinan, 3) Minat/perhatian, 4) Gairah belajar, 5) Dinamika Kelompok. Pengaturan fasilitas, yang meliputi: 1) Ventilasi, 2) pencahayaan, 3) kenyamanan, 4) letak duduk, 5) penempatan siswa. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009: 108)

METODOLOGI

Pendekatan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengamati suatu fenomena, mengumpulkan informasi dan menyajikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian ini memang terjadi secara alamiah, apa adanya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, tetapi menekankan kepada setiap deskripsi secara alami dan peneliti terlibat langsung dilokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri 2 Medan yang beralamat Jalan Paratun No 3. Proses pengumpulan data peneliti melalui pengamatan berperan serta observasi, wawancara, dan studi dokumen. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis kualitatif dengan langkah-langkah reduksi data, model data (data display), dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas yang meliputi: kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dilakukan untuk memberi penjelasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang dipakai. Temuan penelitian yang diperoleh dilapangan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Temuan pertama, bahwa perencanaan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan dilakukan dengan memanfaatkan “Rapat” yang berguna untuk memutuskan dan memperoleh kesepakatan bagaimana rencana kegiatan-kegiatan program kelas unggul selanjutnya. Selain itu, hal penting yang juga dilakukan dalam perencanaan kelas unggul diawal ialah membuat strategi untuk mencapai tujuan diadakan nya kelas unggul, serta komponen-komponen yang dibutuhkan dan direncanakan dalam

pembentukan kelas unggul baik itu dari segi perekrutan guru yang akan mengajar di kelas unggul, siswa kelas unggul, kurikulum, biaya, sarana dan prasarana serta program pembelajaran kelas unggul.

Adapun dari segi guru yang akan mengajar dikelas unggul yaitu perekrutan yang dilakukan ialah dengan memilih guru yang senior yang ada di MTs Negeri 2 itu sendiri yang dianggap profesional (memiliki jenjang pendidikan minimal S1) dan berpengalaman. Hal ini sesuai dengan Buku Pedoman Penyelenggaraan peserta didik kelas unggul SD, SMP, dan SMA, yang telah dijelaskan pada bab II kajian pustaka yaitu guru yang mengajar dikelas unggul harus memenuhi persyaratan seperti: (1) Memiliki tingkat pendidikan yang dipersyaratkan sesuai dengan jenjang sekolah yang diajar, sekurang-kurangnya S1, (2) Mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya, (3) Memiliki pengalaman mengajar di kelas reguler minimal 3 (tiga) tahun dengan prestasi yang baik, (4) Memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang karakteristik peserta didik yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa secara umum dan peserta didik kelas unggulan secara khusus, (5) Memiliki karakteristik umum yang dipersyaratkan yaitu: adil, sikap demokratis, fleksibel, rasa humor, memberi penghargaan dan pujian, minat yang luas, perhatian pada masalah anak, penampilan dan sikap menarik. (6) Memenuhi sebagian besar dari persyaratan sebagai berikut: memiliki pengetahuan tentang sifat dan kebutuhan anak berbakat, memiliki ketrampilan dalam mengembangkan kemampuan berpikir tingkat tinggi, memiliki pengetahuan tentang kebutuhan afektif dan kognitif anak berbakat, memiliki kemampuan untuk pemecahan masalah secara kreatif, memiliki kemampuan untuk mengembangkan bahan ajar, memiliki kemampuan untuk menggunakan strategi mengajar, memiliki kemampuan untuk menunjukkan teknik mengajar yang sesuai, memiliki kemampuan untuk memberi bimbingan dan konseling, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian.

Perekrutan siswa yang ada dikelas unggul dengan cara mengambil seratus besar hasil seleksi awal yang kemudian di seleksi lagi. Penyeleksian ini dilakukan dengan beberapa hal yaitu: seleksi akademis, seleksi IQ, dan seleksi wawancara. Sebagaimana dalam penelitian yang sebelumnya juga dikatakan bahwa perekrutan siswa Input peserta didik yaitu menyeleksi berdasarkan kemampuan dengan mengambil siswa

peringkat 1 sampai 75 di kerucutkan sampai 40 siswa. Menurut Sudaryono untuk mengidentifikasi anak yang memiliki keberbakatan dan kecerdasan yang tinggi dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode. Yang pertama adalah identifikasi melalui pengetesan intelegensi dan prestasi belajar baik secara individu maupun kelompok. Kedua, identifikasi studi kelompok untuk memperoleh informasi tentang anak yang berbakat melalui guru, orang tua, dan teman sebaya.

Adapun kurikulum yang digunakan di kelas unggul ialah kurikulum 2013 untuk kelas VII dan kelas VIII sedangkan kelas IX memakai KTSP. Karena pengelolaan pendidikan saat ini menjadi wewenang dan keleluasan setiap sekolah untuk mengatur dan melaksanakan berbagai kebijakan secara lebih luas/desentralisasi, itu lah sebab nya MTs Negeri 2 Medan ini melakukan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas madrasah itu sendiri. Hal ini sesuai dengan kebijakan-kebijakan dalam dunia pendidikan yang selalu berubah seiring dengan tuntutan dan kemajuan teknologi dalam dunia pendidikan. Dalam Buku Pedoman Penyelenggaraan Peserta Didik Kelas Unggulan SD, SMP, dan SMA Tahun 2003, Kurikulum kelas unggulan telah dimodifikasi menyesuaikan dengan visi dan misi madrasah.

Adapun sarana prasarana sebagai pendukung dalam pembelajaran kelas unggul baik secara langsung maupun tidak secara langsung yang ada dikelas unggul ialah seperti: (1) ruang belajar yang nyaman dengan fasilitas AC dan kipas angin, (2) Satu siswa satu kursi dan meja belajar, (3) satu unit televisi, (4) LCD atau infokus, (5) media pembelajaran lain yang relevan dengan berbasis informasi dan teknologi. Adanya pengaturan atau manajemen yang baik terhadap sarana dan prasarana dalam pembelajaran dikelas, dapat menciptakan kenyamanan dan kondisi yang optimal. sehingga pencapaian tujuan pembelajaran dapat dengan mudah dicapai. Sebagaimana Ahmad Rohani mengatakan: “berhasilnya manajemen kelas dalam memberikan dukungan terhadap pencapaian tujuan pembelajaran yang akan dicapai, banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut melekat pada kondisi fisik kelas dan pendukungnya, juga dipengaruhi oleh faktor non fisik (sosio-emosional) yang melekat pada guru. Untuk mewujudkan pengelolaan kelas yang baik, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain: (1) Kondisi Fisik yang meliputi (Ruang tempat berlangsungnya proses

belajar mengajar, Pengaturan tempat duduk, Ventilasi dan Pengaturan cahaya, dan pengaturan penyimpanan barang-barang). (2) Kondisi sosio-emosional yang meliputi (Tipe kepemimpinan, sikap guru, dan suara guru). (3) Kondisi Organisasional yaitu kegiatan rutin yang secara organisasional dilakukan baik tingkat kelas maupun tingkat sekolah. (Ahmad Rohani, 2004:127-131).

Program pendidikan yaitu bimbingan belajar dari pihak luar, dan tambahan-tambahan pembelajaran yang akan di UN kan dengan waktu 6 jam perhari dibanding dengan kelas reguler yang hanya 4 jam sehingga waktu pulang sekolah pukul 16.30. Salah satu yang membedakan kelas unggul dengan kelas reguler ialah adanya penambahan pembelajaran baik itu pembelajaran yang akan masuk Ujian Nasional maupun keterampilan. Hal ini sesuai dengan buku pedoman penyelenggaraan kelas unggulan yang dikeluarkan oleh Direktorat Pendidikan Dasar adalah sejumlah anak didik yang karena prestasinya menonjol dikelompokkan di dalam satu kelas tertentu kemudian diberi program pengajaran yang sesuai dengan kurikulum yang dikembangkan, dan adanya tambahan materi pada materi pelajaran tertentu.

Temuan kedua, bahwa pengorganisasian kelas unggul yang dilakukan kepala MTs Negeri 2 Medan adalah dengan melimpahkan sebagian tanggung jawab nya kepada koordinator kelas unggul untuk memberikan bimbingan, mengarahkan, sosialisasi kepada para personil madrasah yang dilibatkan dalam kegiatan manajemen kelas unggul. Dalam sosialisasi yang dilakukan, kepala madrasah memerintahkan koordinator kelas unggul sebagai tindak lanjut untuk menyampaikan segala kebijakan maupun peraturan yang menyangkut kegiatan kelas unggul yang akan dilaksanakan agar personil madrasah yang dilibatkan dalam manajemen kelas unggul tidak bingung dalam menjalankan tugas. Dengan kata lain, koordinator kelas unggul bertanggung jawab mengurus dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan kelas unggul.

Pengorganisasian kelas unggul yang dilakukan tidak terlepas dari adanya pembagian tanggung jawab maupun pekerjaan kepada personil madrasah yang dilibatkan dalam kegiatan kelas unggul yaitu tanggung jawab sebagai seorang pengajar yang akan membina dan membimbing peserta didik. serta meletakkan para personil atau guru yang mengajar dikelas unggul sesuai dengan keahliannya.

Temuan ketiga, bahwa pelaksanaan kelas unggul yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs Negeri 2 Medan adalah dengan pembagian tugas terhadap personil madrasah baik itu guru dan lainnya yang dilakukan dengan musyawarah, dan personil madrasah tersebut harus bekerjasama dengan baik sehingga mereka dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler dan lain sebagainya. Koordinator kelas unggul dalam hal ini bertanggung jawab dalam pelaksanaan kelas unggul yang diperintahkan kepala sekolah kepada nya. Dalam pelaksanaan kelas unggul ini seluruh personil madrasah iktu berperan aktif baik itu guru-guru maupun staf lainnya.

Temuan keempat, bahwa pengawasan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan diukur dan dilihat dari ulangan harian, dan hasil rapot bulanan siswa yang diberikan kepada orang tua untuk melihat sejauhmana perkembangan siswa-siswi kelas unggul. Dari rapot bulanan ini dapat dilihat prestasi siswa dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disini lah terlihat kinerja yang ditampilkan oleh personil madrasah (guru-guru) apakah terdapat kekurangan sehingga diperlukan perbaikan-perbaikan. Selain itu, dapat dilihat dan di ukur dari banyak nya prestasi yang didapat oleh siswa-siswi kelas unggul baik dari segi akademik maupun seni dan lain sebagainya. Dan output ataupun hasil dari sekolah ini sebagian besar siswa-siswi kelas unggul diterima dan lulus di sekolah-sekolah favorit berdasarkan seleksi. Pengawasan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan ini dilakukan oleh Kepala Madrasah yang melibatkan koordinator kelas unggul, guru yang mengajar dikelas unggul, wali kelas, serta masyarakat atau orang tua siswa. Pengawasan kelas unggul yang dilakukan ini dapat dijadikan patokan atau pedoman untuk perbaikan atau bahkan penyempurnaan dalam melaksanakan pengawasan kelas unggul selanjutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian diatas dengan judul manajemen kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah berjalan dengan baik sesuai dengan program yang dijalankan oleh kepala madrasah. Secara terperinci, kesimpulan dari manajemen kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan sebagai berikut: 1) Perencanaan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan sudah

berjalan dengan baik sesuai program yang dijalankan oleh kepala madrasah yang awal pembentukannya dilakukan dengan bentuk rapat. Selain itu Perencanaan kelas unggul meliputi: 1. awal terbentuk nya kelas unggul, 2. Perekrutan Guru yang mengajar dikelas unggul, 3. perekrutan siswa kelas unggul, 4. Biaya, 5. kurikulum, 6. dan program kelas unggul.

2). Pengorganisasian kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan dilakukan tidak terlepas dari adanya pembagian tanggung jawab maupun pekerjaan kepada personil madrasah yang dilibatkan dalam kegiatan kelas unggul yaitu tanggung jawab sebagai seorang pengajar yang akan membina dan membimbing peserta didik. serta meletakkan para personil atau guru yang mengajar dikelas unggul sesuai dengan keahliannya.

3) Pelaksanaan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan dengan pembagian tugas terhadap personil madrasah. Personil madrasah tersebut diarahkan sehingga mampu bekerjasama dengan baik dalam kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler maupun kegiatan keterampilan lainnya bagi peserta didik.

4) Pengawasan kelas unggul di MTs Negeri 2 Medan dilihat dari ulangan harian dan raport bulanan yang diserahkan kepada orang tua siswa untuk melihat perkembangan siswa tersebut. Dengan adanya raport bulanan, dapat dilihat kinerja dan kesungguhan guru dalam menjalankan tugas nya, sedangkan bagi siswa dapat dilihat perkembangan prestasi yang diperoleh nya. Selain itu, dapat dilihat dan di ukur dari banyak nya prestasi yang didapat oleh siswa-siswi kelas unggul baik dari segi akademik maupun seni dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyasa, (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Salim dan Syahrudin. (2011), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, (2009), *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Iman. (2012), *Pengembangan Pendidikan (strategi inovatif dan kreatif dalam mengelola pendidikan secara komprehensif)*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Yuyus dan Nur jannah, (2013), *Manajemen kelas untuk efektivitas pembelajaran*, Bandung: Wahana Iptek.
- Minarti, Sri. (2016), *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

**MANAJEMEN KURIKULUM PAI DALAM MENINGKATKAN MUTU
PEMBELAJARAN GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
MEDAN BARAT KECAMATAN MEDAN BARAT**

Maulidayani*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam tentang Manajemen Kurikulum PAI dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat Kecamatan Medan Barat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. metode penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menggambarkan, menuturkan, dan menafsirkan fenomena realitas sosial yang ada, dengan data yang ditemukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelaksanaan perencanaan kurikulum PAI di MIN Medan Barat dilaksanakan dalam kegiatan rapat tahunan yang membahas tentang program madrasah dalam jangka satu tahun yang dilakukan sebanyak dua kali, yaitu pada tim pertama dan tim kedua. (2) Pengorganisasian kurikulum PAI di MIN Medan Barat terbagi dua, yaitu pada tingkat struktural dan tingkat kelas dengan mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Pengorganisasian kurikulum PAI dilakukan dengan mengintegrasikan seluruh komponen kurikulum PAI dengan memfokuskan pada visi dan misi madrasah. (3) Proses pelaksanaan kurikulum PAI di MIN Medan Barat terbagi menjadi dua, yakni pada tingkat madrasah yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah, dengan menyusun hal-hal yang terkait dengan administrasi madrasah. Pada tingkat kelas, pelaksanaan kurikulum PAI dilaksanakan oleh guru yang terkait dengan administrasi serta proses pembelajaran. (4) Kepala madrasah melaksanakan evaluasi terhadap kurikulum PAI dalam bentuk supervisi akademik, peringatan, teguran, keteladanan, *reward* dan *punishment*.

Kata kunci: *Manajemen Kurikulum PAI, Mutu Pembelajaran Guru*

* Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam PPs UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Kurikulum merupakan instrumen strategis bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Kurikulum sebagai instrumen peningkatan mutu pendidikan terdiri dari tiga entitas yaitu tujuan, metode, dan isi. Peningkatan kompetensi guru dan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan hanya akan memberikan makna bagi peserta didik jika diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan yang dirumuskan dalam kurikulum. Dengan demikian, kurikulum memiliki kedudukan yang penting dalam pendidikan formal karena memberikan arah dalam proses pendidikan.

Kurikulum sangat erat kaitannya dengan proses pembelajaran. Kurikulum merupakan pedoman yang mengarahkan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, hasil proses pembelajaran sangat ditentukan dari bagaimana sebuah kurikulum didesain dan dilaksanakan. Sebagaimana, yang dikemukakan oleh Sanjaya, salah satu masalah yang dihadapi dunia pendidikan kita adalah masalah lemahnya proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, anak kurang didorong untuk mengembangkan kemampuan berpikir. Proses pembelajaran di dalam kelas diarahkan kepada kemampuan anak mengingat dan menimbun berbagai informasi tanpa dituntut untuk memahami informasi yang diingatnya itu untuk menghubungkannya dengan kehidupan sehari-hari Sanjaya, (2007: 1). Untuk itu, kurikulum harus didesain dan dilaksanakan dengan baik agar memiliki muatan yang mampu membawa peserta didik mengembangkan kemampuan berpikirnya. Karena, sebuah proses pembelajaran yang baik harus mampu membawa pengalaman peserta didik untuk berpikir kritis terhadap apa yang telah dipelajari dengan lingkungan kehidupannya.

Selanjutnya, kurikulum sebagai rancangan segala kegiatan pendidikan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan memiliki peran yang sangat penting, khususnya dalam membentuk kepribadian seseorang siswa. Begitu pula dengan kurikulum pendidikan agama Islam (PAI) yang juga memiliki kedudukan yang sangat penting untuk membentuk kepribadian seseorang. Baik dan buruknya hasil pendidikan, termasuk dalam pelaksanaan pendidikan agama Islam ditentukan oleh

kurikulum, apakah mampu membangun kesadaran kritis terhadap peserta didik ataukah tidak (Yamin, 2007:13).

Terkait dengan kurikulum pendidikan khususnya kurikulum PAI. Sanjaya menyatakan bahwa, pengelolaan dan pengembangan kurikulum pembelajaran PAI yang baik akan memberikan pengaruh yang positif dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran PAI. Artinya, pelaksanaan manajemen kurikulum PAI yang baik akan menentukan bagaimana keberhasilan dalam pelaksanaan proses pembelajaran PAI di dalam kelas. Adanya peserta didik yang memiliki pandangan luas, berkepribadian unggul, dan berpikir ke depan setelah melaksanakan pembelajaran PAI disebabkan oleh kurikulum PAI yang bisa membuka *mindset* peserta didik yang progresif. Banyaknya peserta didik yang tidak memahami realitas sosial disebabkan oleh kurikulum PAI yang telah menggiring peserta didik kepada pembelajaran tekstual, bukan pada pembelajaran kontekstual (Sanjaya, 2007: 14)

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam dituntut kontribusinya dalam memajukan dunia pendidikan Islam serta lebih meningkatkan kualitas baik input dan output, terlebih dengan adanya konteks otonomi dan desentralisasi pendidikan yang mana madrasah dituntut untuk mandiri dalam mengelola lembaga pendidikannya termasuk dalam manajemen kurikulum yang melibatkan seluruh komponen madrasah. Tujuan pendidikan yang diprioritaskan selama ini terkadang hanya terfokus pada aspek kognitif saja, semestinya aspek afektif dan psikomotorik juga harus diperhatikan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat, bahwa selama ini pelaksanaan pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) tidak hanya terfokus pada aspek kognitif saja dan tetapi juga terfokus dalam pembentukan sikap (afektif) serta pembiasaan (psikomotorik). Selain itu pelaksanaan proses belajar mengajar yang harus menggunakan perangkat pembelajaran yang lengkap selalu dilakukan perubahan dalam setiap awal tahun pelajaran karena keharusan untuk mengupdate metode pengajaran agar memiliki peningkatan dari RPP sebelumnya. Pada tahun pelajaran 2016/2017, Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat telah menerapkan Kurikulum 2013, perubahan kurikulum yang terus terjadi serta pedoman yang digunakan juga ikut berubah sebagaimana perubahan fokus yang

sebelumnya berbasis kompetensi menjadi berbasis karakter, maka sebagai pengelola pendidikan termasuk guru harus lebih kreatif dalam pengelolaan pembelajaran. Kurikulum tersebut disusun oleh beberapa guru bidang studi melalui kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru) atau melalui rapat tahun ajaran baru. Berdasarkan hal di atas, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan manajemen kurikulum PAI sudah dilaksanakan dengan baik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat. Selain itu, kualitas pembelajaran PAI di madrasah tersebut sudah baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil observasi awal, dari kelengkapan perangkat pembelajaran yang digunakan guru PAI dalam mengajar sudah cukup lengkap. Kegiatan pembelajaran di kelas juga cukup aktif, hal ini terlihat dari banyaknya siswa yang berperan aktif dan antusias di dalam proses pembelajaran PAI di kelas.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pembahasan dan penelitian lebih lanjut tentang manajemen kurikulum PAI dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru. Dalam hal ini judul penelitian yang diangkat adalah "Manajemen Kurikulum PAI dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian dengan menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Adapun penelitian ini berbentuk penelitian yang bersifat deskriptif, penelitian yang bersifat deskriptif yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Penelitian yang bersifat deskriptif adalah suatu penelitian yang berusaha untuk memberikan gambaran suatu kondisi, sifat, karakteristik, dari suatu fenomena atau obyek penelitian, atau hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau suatu keadaan. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara observasi, wawancara, studi dokumentasi. Untuk memperkuat keabsahan data hasil temuan serta mempertahankan validitas data penelitian, peneliti menggunakan empat kriteria sebagai acuan standar validitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penenelelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya. Berdasarkan paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitannya dengan manajemen kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat akan dijelaskan pada paragraf-paragraf berikut ini.

Dalam proses manajemen, tentunya diawali dengan kegiatan perencanaan yang terkait dengan hal-hal yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Begitu juga halnya dalam kurikulum PAI, untuk mencapai tujuan pendidikan maka diperlukan sebuah kurikulum PAI yang baik, kurikulum PAI yang baik dapat dikembangkan dengan melaksanakan perencanaan kurikulum PAI yang baik pula.

Temuan pertama tentang perencanaan kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat, diketahui bahwa dilaksanakan pada Rapat Tahunan ini adalah program-program pembelajaran, jadwal pembelajaran, jadwal ekstrakurikuler, penyusunan program jangka menengah dan jangka pendek, perumusan budaya madrasah. Rapat Tahunan itu dilaksanakan dua kali, yaitu pertama dilaksanakan oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah, serta staf pegawai. Kemudian yang rapat kedua melibatkan seluruh elemen madrasah, baik kepala madrasah, wakil kepala madrasah, staf dan pegawai serta para guru dan wali kelas.

Pelaksanaan perencanaan kurikulum PAI madrasah menggunakan konsep musyawarah yang dilaksanakan melalui rapat tahunan. Konsep musyawarah merupakan proses pembahasan bersama dengan maksud mencapai keputusan atas penyelesaian masalah, dalam bentuk perundingan, perembukan, sehingga menghasilkan suatu kemufakatan. Hal ini sesuai dengan hakikat dan ciri-ciri manajemen Islami seperti yang dikemukakan oleh Effendy dalam Sayafaruddin, salah satu ciri manajemen Islami ialah manajemen yang berdasarkan demokratis. Dengan musyawarah, setiap personil akan merasa bertanggungjawab dan memiliki komitmen dalam menjalankan semua keputusan. Hal ini didasarkan pada firman Allah SWT dalam surat Ali Imran ayat 159 yang artinya: *"dan bermusyawarahlah engkau pada semua urusan"* (QS. 3:159).

Dengan demikian keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan, maka mereka semakin berdaya dalam menjalankan pekerjaannya dan mendorong munculnya kepuasan kerja dengan dibarengi imbalan yang sesuai dengan kebutuhan hidup, kemampuan organisasi dan ketentuan yang berlaku Syafaruddin, (2005: 1999)

Hal di atas menggambarkan bahwa perencanaan yang dilaksanakan oleh madrasah menggunakan pendekatan yang bersifat *administrative approach*, yakni kurikulum direncanakan oleh pihak atasan kemudian diturunkan kepada instansi-instansi bawahan sampai kepada guru-guru. Jadi *from the top down*, dari atas ke bawah atas inisiatif para administrator. Dalam hal ini tidak banyak yang dapat dilakukan oleh bawahan dalam melakukan perencanaan kurikulum, karena atasanlah yang memiliki kuasa penuh dalam melakukan perencanaan tersebut (rohiyat, 2010: 22).

Temuan selanjutnya dalam pelaksanaan perencanaan kurikulum di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat tersebut, dilaksanakan dalam Rapat Tahunan yang dilaksanakan secara rutin pada awal tahun ajaran baru. Perencanaan kurikulum PAI yang dilaksanakan pada Rapat Tahunan ini adalah program-program pembelajaran, jadwal pembelajaran, jadwal ekstrakurikuler, penyusunan program jangka menengah dan jangka pendek, perumusan budaya madrasah.

Penjelasan di atas memberikan makna bahwa, perencanaan kurikulum PAI di madrasah ini sesuai dengan fungsinya sebagai pedoman atau alat dalam melaksanakan proses pendidikan. Hal ini sesuai dengan fungsi yang dikemukakan oleh Hamalik, yaitu perencanaan kurikulum berfungsi sebagai pedoman atau alat manajemen, yang berisi petunjuk tentang jenis dan sumber peserta yang diperlukan, media penyimpanannya, tindakan yang perlu dilakukan, sumber biaya, tenaga, sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem kontrol evaluasi, peran unsur-unsur ketenagaan untuk mencapai tujuan manajemen organisasi (Hamalik, 2010:152).

Selanjutnya, Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat dalam melakukan perencanaan kurikulum PAI mendasarkan pelaksanaannya kepada visi dan misi madrasah yang telah dibuat. Artinya, madrasah dalam melakukan perumusan program-program perencanaan diawali

dari visi dan misi sebagai landasan secara khusus dan tujuan pendidikan nasional secara umum. Dasar acuan dalam merumuskan program dalam perencanaan kurikulum PAI sangat diperlukan agar program yang direncanakan sesuai dan mengarah pada pencapaian tujuan.

Selanjutnya, perencanaan yang dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat dilakukan dengan memerhatikan kondisi-kondisi sosial yang terjadi di masyarakat dan apa yang dibutuhkan masyarakat untuk mengatasi kondisi tersebut. Dan memang perumusan dari tujuan yang dicanangkan oleh madrasah sebagai visi yang ingin dicapai sangat memerhatikan sistem-sistem nilai yang dianut masyarakat. Program-program yang menjadi perencanaan kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat ini sangat diarahkan kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut mengarah kepada bagaimana pencapaian visi dan misi yakni mewujudkan pribadi anak yang sholeh, cerdas, serta mandiri.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa perencanaan kurikulum PAI di madrasah ini menekankan pada aspek analisis terhadap kondisi-kondisi yang perlu diperhatikan sebagai faktor yang berpengaruh dalam perencanaan kurikulum PAI. Dalam hal ini, kondisi sosial masyarakat dan waga madrasah sangat perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan perencanaan kurikulum PAI. Hal tersebut sebagaimana yang dikemukakan oleh J.G. Owen dalam Hamalik, (2010: 151) bahwa, ilmu dan teknologi tidak hanya memberikan sejumlah perhatian tentang manusia, tetapi juga membawa perubahan-perubahan sosial yang pada gilirannya memberikan dampak terhadap pendidikan.

Kemudian, temuan selanjutnya mengenai mutu pembelajaran guru diketahui bahwa peningkatan wawasan dan kompetensi pedagogis guru dilaksanakan oleh kepala madrasah melalui kegiatan supervisi baik yang dilaksanakan oleh kepala madrasah maupun pengawas madrasah. Kemudian, kepala madrasah juga melaksanakan kegiatan seminar dan pelatihan bagi guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan guru dalam mengajar. Kegiatan diklat dari pemerintah juga menjadi salah satu upaya meningkatkan wawasan dan kompetensi pedagogis guru. Kemudian, kepala madrasah juga selalu mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar yang berkaitan dengan pendidikan yang diadakan oleh pihak umum seperti perguruan

tinggi atau balai diklat. Kegiatan selanjutnya, yang diadakan sebagai upaya peningkatan wawasan dan kompetensi pedagogis guru adalah kegiatan kelompok kerja guru atau KKG. KKG dilaksanakan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan guru dalam menyusun administrasi pembelajaran, melaksanakan manajemen kelas, dan merancang media pembelajaran.

Kemudian, penguasaan materi pelajaran PAI oleh guru-guru PAI sudah baik. Dimana, indikator penguasaan materi pelajaran PAI adalah kesesuaian pendidikan sarjana yang disandang oleh guru dengan mata pelajaran yang diampunya. Guru-guru PAI di madrasah tersebut memiliki kualifikasi sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran PAI. Dalam penguasaan materi, guru sudah baik dalam menyampaikan materi pelajaran PAI, yang berarti bahwa guru telah menguasai materi pelajaran PAI dengan baik.

Penggunaan perangkat pembelajaran di dalam pembelajaran PAI juga sudah dipersiapkan dengan baik oleh guru PAI. Semua guru wajib memiliki perangkat pembelajaran sebelum masuk ke kelas dan semua guru harus berpedoman pada perangkat pembelajaran agar proses pembelajaran dapat mencapai sasaran dengan tepat. Pencapaian standar kompetensi lulusan untuk mata pelajaran PAI di MIN Medan Barat sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari ketuntasan belajar siswa dimana sangat sedikit sekali jumlah siswa yang memiliki nilai di bawah nilai kriteria ketuntasan minimal. Hal ini juga dibuktikan dengan rekap hasil nilai belajar siswa pada mata pelajaran PAI. penggunaan media pembelajaran bersifat wajib bagi setiap guru MIN Medan Barat. Guru diwajibkan membuat media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkannya di dalam di kelas. Dan media pembelajaran yang digunakan guru harus tertulis di dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.

Temuan kedua adalah tentang pengorganisasian kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat. Pada tahap pengorganisasian dan koordinasi ini merupakan tahap yang perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh oleh kepala madrasah. Kepala madrasah berkewajiban untuk mengelola dan mengatur penyusunan kalender akademik, jadwal pelajaran, tugas dan kewajiban guru, serta program kegiatan madrasah.

Pengorganisasian kurikulum PAI terkait pengorganisasian secara struktural, serta pembagian tugas dan wewenang dalam pengorganisasian kurikulum adalah mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Kepala madrasah telah menetapkan standar operasional prosedur serta pembagian tugas bagi guru tentang apa-apa saja yang harus dilaksanakan dalam pengorganisasian kurikulum. Kepala madrasah dalam pengorganisasian memiliki tugas untuk menyusun kalender akademik, jadwal pelajaran, tugas dan kewajiban guru. Guru PAI dalam mengorganisasikan kurikulum wajib menyesuaikan materi pembelajaran dengan jumlah pertemuan yang ada. Guru harus mampu menyusun media dan sumber-sumber belajar yang dibutuhkan secara lengkap dan sesuai dengan materi pelajaran. Guru harus mampu mengatur dan menyusun alur belajar sesuai dengan metode dan strategi belajar yang digunakan. Jadi, pada tingkat guru PAI yang diorganisasikan dalam pengorganisasian kurikulum adalah yang terkait dengan pembelajaran di kelas secara langsung. Dalam pengorganisasian kurikulum secara struktural, masing-masing para pelaksana kurikulum seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah serta guru mempunyai peran dan fungsinya masing-masing.

Hal di atas sesuai dengan pendapat dari Tim Dosen UPI yang menyatakan bahwa pada tahap pengorganisasian dan koordinasi ini merupakan tahap yang perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh oleh kepala madrasah. Kepala madrasah berkewajiban untuk mengelola dan mengatur penyusunan kalender akademik, jadwal pelajaran, tugas dan kewajiban guru, serta program kegiatan madrasah Tim Dosen, (2008:1997). Artinya, kepala madrasah dalam hal ini telah melaksanakan pengorganisasian kurikulum PAI dengan baik.

Pengorganisasian kurikulum PAI di atas juga sesuai dengan pendapat Rusman, (2011: 60) yang menyatakan tentang beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam organisasi kurikulum, di antaranya berkaitan dengan ruang lingkup (*scope*) dan urutan bahan pelajaran, kontinuitas kurikulum yang berkaitan dengan substansi bahan yang dipelajari siswa, keseimbangan bahan pelajaran, dan alokasi waktu yang dibutuhkan (Rusman, 2011: 60)

Temuan ketiga adalah pelaksanaan kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat. Dalam pelaksanaan kurikulum PAI guru

adalah kunci bagi keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam pelaksanaan kurikulum PAI juga terbagi dua, yakni pada tingkat madrasah dan pada tingkat kelas.

Proses pelaksanaan kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat terbagi menjadi dua bagian, yakni pada tingkat madrasah dan pada tingkat kelas. Pada tingkat madrasah, pelaksanaan kurikulum PAI dilaksanakan oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah. Pada tingkat madrasah pelaksanaan kurikulum PAI yang dilakukan melaksanakan apa yang telah direncanakan pada rapat tahunan yang tertuang dalam dokumen seperti rencana program kerja tahunan, kalender akademik, jadwal pelajaran, dan hal-hal terkait dengan administrasi pembelajaran. Pelaksanaan kurikulum PAI di madrasah ini juga dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pada tingkat guru, pelaksanaan kurikulum PAI diserahkan kepada guru PAI secara langsung.

Selain itu, pelaksanaan kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat juga terdapat kewajiban bagi seluruh guru untuk pelaksanaan kurikulum PAI yang dalam hal ini seperti melaksanakan jadwal pelajaran kelas dan penempatan kelas, melaksanakan budaya dan peraturan madrasah yang telah ditetapkan serta hal-hal lain sesuai dengan realisasi pelaksanaan program di mana di dalamnya terdapat waktu pelaksanaan dan bagaimana program tersebut dilaksanakan.

Pelaksanaan kurikulum PAI dalam hal peningkatan mutu guru diadakan dengan mengadakan pertemuan dengan guru secara terencana dalam rangka pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru terkait dengan proses pembelajaran. Secara tidak terencana guru-guru juga diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan di luar madrasah atau yang diadakan oleh pihak-pihak eksternal. Tujuan dari kegiatan tersebut adalah untuk menambah kompetensi serta wawasan dari para guru. Dalam mengikuti pelatihan, madrasah menyesuaikan materi pelatihan atau bentuk pelatihan dengan kebutuhan guru.

Pada tingkat kelas, pelaksanaan kurikulum PAI yang dilakukan dalam proses pembelajaran ialah guru diwajibkan untuk mempersiapkan RPP dalam setiap materi pembelajaran. Guru juga harus merancang program tahunan dan program semester. Pelaksanaan kurikulum PAI

pada tingkatan kelas dalam hal ini yang dilakukan oleh guru, didasarkan pada apa yang telah direncanakan dalam program-program yang telah dibahas dan ditetapkan dalam rapat tahunan serta sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat.

Pelaksanaan kurikulum PAI di MIN Medan Barat sudah sesuai dengan peranan kurikulum sebagaimana yang disampaikan oleh Hamalik, yakni kurikulum berperan dalam melakukan berbagai kegiatan kreatif dan konstruktif, dalam artian menciptakan dan menyusun suatu hal yang baru sesuai dengan kebutuhan masyarakat di masa sekarang dan masa mendatang. Untuk membantu setiap individu dalam mengembangkan semua potensi yang ada padanya oemar, (2010:14) Hal tersebut sebagaimana sesuai dengan proses pelaksanaan kurikulum PAI yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat.

Pelaksanaan kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat memiliki faktor penghambat yakni ketidaksepahaman orang tua dengan kebijakan-kebijakan madrasah. Dalam hal ini, pihak madrasah tetap menjalankan kebijakan tersebut sembari memberikan penjelasan dan pemahaman kepada para orang tua yang kurang sepaham dengan kebijakan madrasah. Selain itu, faktor yang mejadi penghambat dalam pelaksanaan kurikulum PAI dalam hal pembelajaran adalah faktor kurangnya perhatian orang tua terhadap anaknya. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya kesiapan anak dalam mengikuti proses pembelajaran tersebut. Selain itu, hambatan lain dalam proses pelaksanaan kurikulum PAI pada tingkat kelas ialah guru harus lebih bekerja keras, lebih kreatif, inovatif dan variatif dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa.

Temuan keempat adalah tentang evaluasi kurikulum PAI. Evaluasi kurikulum PAI dilaksanakan untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan pembelajaran telah tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. kepala madrasah melaksanakan evaluasi terhadap kurikulum PAI pada tingkat pelaksana seperti guru dengan melakukan beragam cara seperti dalam bentuk supervisi, mengingatkan, menegur, memberikan contoh, memberikan reward, memberikan punishment, dan disesuaikan dengan program-program yang dibuat. Baik bersifat bulanan, semester, dan tahunan. Dalam Teknis pelaksanaan evaluasi kurikulum PAI kepala madrasah menyerahkan tanggung jawab tersebut kepada wakil kepala

madrasah dan guru PAI sesuai dengan bidangnya masing-masing. Wakil kepala madrasah dan guru menyerahkan hasil laporan dalam bentuk dokumen dan hasil belajar siswa kepada kepala madrasah sebagai bentuk evaluasi yang dilakukan terhadap wakil kepala madrasah dan guru.

Pelaksanaan evaluasi kurikulum PAI kepada guru beberapa hal yang dilakukan adalah untuk diluar kelas evaluasi dilakukan dengan melihat kesesuaian administrasi pembelajaran seperti RPP dengan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang telah dilakukan. Untuk melihat ketercapaian kurikulum misalnya dalam pencapaian tujuan pembelajaran seperti sikap anak, evaluasi yang dilakukan adalah dengan melihat langsung hasil anak didiknya. Hal ini sesuai dengan pendapat Stufflebeam yang dikutip oleh Rusman, dimana tujuan utama evaluasi kurikulum ialah memberi informasi terhadap pembuat keputusan, atau untuk penggunaannya dalam proses menggambarkan hasil, dan memberikan informasi yang berguna untuk membuat pertimbangan berbagai alternatif keputusan Rusman, (2010: 97)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pengorganisasian kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat terbagi dua, yaitu secara struktural yang terkait dengan pembagian tugas dan wewenang warga madrasah dengan mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Pengorganisasian kurikulum PAI juga dilakukan dengan menyusun jadwal pelajaran yang dilaksanakan oleh wakil kepala madrasah. Pengorganisasian kurikulum PAI di madrasah ini dilakukan dengan mengintegrasikan seluruh komponen kurikulum PAI dengan memfokuskan pada visi dan misi madrasah. Semua komponen kurikulum PAI diorganisir sehingga terdapat keterhubungan antar komponen kurikulum PAI baik dari segi materi, strategi, dan waktu pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian tujuan dari madrasah.
2. Terdapat pembagian wewenang dari kepala madrasah kepada bawahannya untuk mengatur pelaksanaan kurikulum PAI. Proses pelaksanaan kurikulum PAI di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan

Barat terbagi menjadi dua bagian, yakni pada tingkat madrasah dan pada tingkat kelas. Pada tingkat madrasah pelaksanaan kurikulum PAI dilaksanakan oleh kepala madrasah, wakil kepala madrasah, yakni pada penyusunan hal-hal yang terkait dengan administrasi madrasah. Pada tingkat kelas, pelaksanaan kurikulum PAI dilaksanakan oleh guru yang terkait dengan administrasi serta proses pembelajaran.

3. Kepala madrasah melaksanakan evaluasi terhadap kurikulum PAI dengan melakukan beragam cara seperti dalam bentuk supervisi akademik, peringatan, teguran, dan keteladanan, memberikan reward dan punishment. Pelaksanaan evaluasi kurikulum PAI disesuaikan dengan program-program yang telah dibuat, baik bersifat bulanan, semester, dan tahunan. Secara teknis pelaksanaan evaluasi kurikulum PAI oleh kepala madrasah dilakukan dengan melakukan pembagian tugas evaluasi yang diserahkan kepada para guru dan pemegang jabatan baik pada proses pembelajaran di tingkat kelas maupun pada tingkat program madrasah secara keseluruhan. Dalam evaluasi kurikulum PAI dilaksanakan untuk melihat apakah kegiatan yang dijalankan sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamalik, O. (2010) *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah 'Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Rusman. (2011) *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sanjaya, Wina. (2007). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Syafaruddin. (2005) *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- UPI, (2008) Tim Dosen Administrasi Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, Moh. (2009) *Manajemen Mutu Kurikulum Pendidikan*. Yogyakarta: Dive Press.

T A D B I R

JURNAL ALUMNI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA

Terbit dua kali setahun, bulan Juni dan Desember
ISSN 2460-3678

Penanggung Jawab

Oda Kinanta Banurea, M.Pd.

Ketua Penyunting

Muhammad Fadhli, M.Pd

Mitra Bestari

Prof. Dr. Syafaruddin. M.Pd

Prof. Dr. H.Syaiful Sagala, M.Pd

Dr.H. Candra Widjaya, M. Pd

Dr. Mesiono, M.Pd

Amiruddin Siahaan, M.Pd

Penyunting Pelaksana

Akbar Sanjani Maulana, S.Pd.I

Ahmad Mukhlisin, S.Pd.I

Muhammad Iqbal, S.Pd.I

Tata Usaha

Romaulina Siburian, S.Pd.I

Arba'atun, S.Pd.I

Penerbit

IKATAN ALUMNI

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN (IKA-MPI-FITK)

Sekretariat: jl. Pimpinan Gg. Melur, No. 4 Medan, Kelurahan: Sei Kera Hilir I.

Kecamatan: Medan Perjuangan Kode Pos: 20233. Tlp. 0813-6106-0465

Email: ikampi.uinsu@gmail.com

Tata usaha menerima artikel tentang opini, resensi buku, dan hasil penelitian perseorangan/lembaga, tentang hal-hal yang terkait manajemen pendidikan islam

"Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis"

PEDOMAN PENULISAN

1. Naskah belum pernah dimuat/diterbitkan di media lain, diketik dengan 2 spasi pada kertas kuarto, jumlah 10 – 30 halaman dilengkapi abstrak sebanyak 100 – 150 kata disertai kata kunci (*keyword*). Naskah dikirim ke alamat redaksi dalam bentuk ketikan dan disertai *softfile*.
2. Naskah yang dapat dimuat dalam jurnal ini meliputi tulisan tentang kebijakan, penelitian, pemikiran, reviu teori/konsep/metodologi, resensi buku baru, dan informasi lain yang berkaitan dengan permasalahan manajemen pendidikan islam.
3. Artikel hasil penelitian memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
 - a. Pendahuluan memuat latar belakang pengajuan judul.
 - b. Metodologi yang berisi tempat dan waktu, sampel dan data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.
 - c. Hasil dan pembahasan penelitian.
 - d. Penutup berisi kesimpulan dan saran.
 - e. Daftar pustaka.
4. Artikel pemikiran dan atau reviu teori memuat judul, nama penulis, abstrak, kata kunci, dan isi. Isi artikel mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut.
 - a. Pendahuluan memuat latar belakang penulisan
 - b. Pembahasan berisikan teori atau pengembangan teori
 - c. Penutup
 - d. Daftar pustaka
5. Artikel resensi buku selain menginformasikan bagian-bagian penting dari buku yang dirensi juga menunjukkan bahasan secara mendalam kelebihan dan kelemahan buku tersebut serta membandingkan teori/konsep yang ada dalam buku tersebut dengan teori/konsep dari sumber-sumber lain.
6. Daftar Pustaka disajikan mengikuti tata cara dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis
7. Pengiriman naskah disertai dengan alamat dan nomor telepon. Pemuatan atau penolakan naskah akan diberitahukan secara tertulis. Naskah yang tidak dimuat akan dikembalikan. Kepada penulis dikenakan biaya editing dan pencetakan jurnal, dan diberikan 2 (dua) eksemplar jurnal sebagai tanda bukti pemuatan.

“Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis”

T A D B I R

DAFTAR ISI

Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Tapanuli Tengah Tahun Ajaran 2016/2017 Ilham Syarif, Amiruddin Siahaan	1-8
Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengelola Mutu Pendidik Di Madrasah As Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan Helma Fitri, Amiruddin Siahaan	9-18
Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di MAN 3 Medan M. Fuad Zaini Siregar, Mesiono	19-26
Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di MTs Darul Hikmah TPI Medan Sri Ayu Ningsih, Fachruddin	27-34
Pelaksanaan Supervisi Akademik Di MTs Negeri Besitang Nursyaifah Br Tumangger, Nurika Halila Daulay.....	35-41
Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Keprofesionalan Guru Di SD Islam An-Nizam Medan Denai Sri Wahyuni, Hamid Ritonga	42-51
Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan Masdingin Harahap, Bukhari Muslim Nasution.....	52-59
Strategi Manajemen Humas Dalam Membangun Citra Madrasah Di MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang Hermawati, Hendri Fauza	60-69
Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Di MAS Muhammadiyah 09 Sidomulyo Maulina Aulia, A. Hamid Ritonga	70-79

Analisis Pengelolaan Dana BOS Di MA Darul Hadist Hutabaringin Kec. Siabu Kab. Mandailing Natal Muhammad Alisar Lubis, Rosnita	80-87
Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepuasan Kerja Guru Di SMP N 5 Percut Sei Tuan Dewiana Pane, Azizah Hanum OK	88-97
Implementasi Manajemen Kinerja Guru Di Pondok Pesantren MTs Al-Ma'shum Rantauprapat Nanda Aristantia Tobing, Syafaruddin.....	98-105
Hubungan Antara Kemampuan Pengelolaan Kelas Guru Dengan Efektivitas Pembelajaran Di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Muhammad Alfian, Nasrul Syakur	106-113
Manajemen Kinerja Guru Pasca Sertifikasi di MTs Negeri 2 Medan Tahun Ajaran 2016/2017 Nurdin Munthe, Anzizhan	114-123
Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Mts N Se Sub Rayon Stabat Kec. Wampu Kab. Langkat Prov. Sumatera utara Zaini Sahara, Nelliwati	124-133
Implementasi Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs Hifzhil Qur'an Medan Kecamatan Medan Tembung Mardiana, Solihah Titin Sumantri	134-142
Hubungan Antara Pengetahuan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupaten Simalungun Ismaranti, M. Idrus Hasibuan	143-152
Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Renny Mayasari, Rosnita.....	153-160

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dengan Kepuasan Kerja Guru di MTs Islamic Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan Tahun Pelajaran 2016/2017	
Herlinda Suara, M. Idrus Hasibuan	161-169
Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Profesionalisme Guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang	
Syamsiah, Abd. Mukti	170-176
Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Dan Iklim Kerjasama Dengan Motivasi Kerja Guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang	
Diko Eriandi, Abd. Mukti	177-183
Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen di SDSLB C TPI Medan	
Aulya Fahma, Candra Wijaya	184-190
Implementasi Manajemen Pembiayaan Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Quba Medan Denai	
Alvie Ramadhani, Adlin Damanik	191-200
Profesionalisme Guru di MTs Al-Washliyah Tanjung Kubah Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara	
Ayu Atika Suri, Nelliwati	201-209
Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Pesantren Raudlatul Hasanah Medan	
Nurhalimah Harahap, Syafaruddin	210-216
Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Madinatussalam Sumatera Utara Percut Sei Tuan	
Siti Angguna, Abdillah	217-226
Perencanaan Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAS Al-Ittihadiyah Bromo	
Fuji Lestari, Fachruddin	227-235

Kontribusi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMP Swasta Alwasliyah 1 Medan Nur Jamilah Lubis, Candra Wijaya	236-245
Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri Panyabungan Siti Hardiyanti Ray, Nasrul Syakur	246-253
Hubungan Antara Manajemen Kelas Dengan Efektivitas Pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Abdul Karim Hasibuan, Bukhari Muslim Nasution	254-260
Implementasi Total Quality Management (TQM) di SMP Negerri 7 Medan Zuhdi Maulana Lubis, Bukhari Muslim Nasution	261-268
Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Kerja Guru di MAN 3 Medan Muhammad Rizki Syahputra, Suheri	269-276
Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan di MAS Al Maksum Stabat Kabupaten Langkat Inayah Aulida Wanti, Candra Wijaya.....	277-282
Manajemen Kelas Unggul di MTs Negeri 2 Medan Nurintan Rambe, Adlin Damanik	283-292
Manajemen Kurikulum PAI Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan Barat Kecamatan Medan Barat Maulidayani.....	293-305

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 PINANGSORI TAPANULI TENGAH TAHUN AJARAN 2016/2017

Ilham Syarif¹, Amiruddin Siahaan²

Abstrak

Penelitian ini Bertujuan untuk mengungkap mengenai Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Tapanuli Tengah Tahun Ajaran 2016/2017. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Tapanuli, sampel yang digunakan adalah 33 responden diambil secara non probability sampling, dengan ditentukan secara sampling purposive. Untuk pengumpulan data dan informasi dilapangan ditempuh beberapa teknik yaitu angket dan observasi /penilaian. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa temuan sebagai berikut: 1. Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 55%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang. 2. Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 64%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang. 3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis determinasi koefisien korelasi Kecerdasan emosional memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan maka dapat disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional guru di MIN 1 Pinangsori pada tingkat sedang dan Kinerjanya pada tingkat sedang juga, dan dengan tingkat hubungan yang diperoleh maka dapat disimpulakn bahwa dengan meningkatkan kecerdasan emosional guru akan meningkatkan kinerja guru di MIN 1 Pinangsori.

Kata Kunci : *Kecedasan Emosional, Kinerja Guru*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan pembangunan bangsa, tidak terkecuali pelaksanaan pendidikan di Sekolah Dasar (SD). Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, nilai dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda khususnya bagi anak yang sedang dalam masa peralihan dari anak-anak menuju dewasa.

Pentingnya peran tersebut disebabkan sumber daya siswa dapat dikembangkan dan dioptimalkan melalui proses pendidikan, sehingga mampu berkontribusi dalam kegiatan pembangunan bangsa. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula.

Proses pendidikan sebagai sebuah sistem dalam pelaksanaannya melibatkan berbagai komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Komponen-komponen dari pendidikan salah satunya yaitu guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Guru memegang peranan yang paling penting dimana perilaku guru dalam suatu proses pendidikan akan memberikan pengaruh yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Profesi guru mempunyai tugas mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa.

Menurut Davis (2006: 22) Guru adalah orang dewasa yang memiliki keunggulan daripada manusia dewasa lain. Keunggulan yang dimaksud yaitu: (1) Guru sudah dididik serta dipersiapkan khusus di bidang pendidikan. (2) Guru menguasai sejumlah pengetahuan dan keterampilan beserta metodologi pembelajaran yang dapat dijadikan stimulus bagi proses perkembangan anak. Jadi guru adalah subjek yang telah dipersiapkan di bidang pendidikan dengan penguasaan pengetahuan dan

keterampilan. Bekal tersebut digunakan guru untuk memberikan pendidikan, pengajaran, pelatihan, pembimbingan, pengarahan, penilaian hingga tindakan evaluasi pada subjek didikan.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Peningkatan mutu ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Namun pada kenyataannya masih banyak bemunculan masalah pada guru, yaitu masih rendahnya hasil uji kompetensi awal, tunjangan profesi yang diberikan belum signifikan mengangkat sebagian besar kinerja guru dalam pembelajaran, tingkat kesadaran guru untuk mengembangkan profesinya dalam kegiatan-kegiatan ilmiah masih rendah, dan tunjangan profesi oleh sebagian guru lebih dimaknai sebagai tunjangan kesejahteraan sehingga anggaran untuk peningkatan profesi pendidikan masih rendah.(Masaong, 2012: 202)

Peneliti telah melakukan survey lapangan ke sekolah MIN 1 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah, Masih ada guru yang lebih mengutamakan mengembangkan kecerdasan intelektual, tetapi mengesampingkan peran penting kecerdasan emosi. Oleh karena itu, secara psikologis, kecerdasan emosi guru di kecamatan tersebut berbeda-beda dan mengakibatkan adanya kesenjangan dalam proses pendidikan di sekolah yang satu dengan yang lain.

Selain masalah di atas, peneliti juga menemukan beberapa masalah lain, yaitu masih ada saja guru-guru yang bertindak tidak seharusnya seperti tidak menyusun Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), membantu siswa kelas 6 menentukan jawaban soal Ujian Nasional, hadir di sekolah tidak sesuai jadwal yang ditentukan, dan sebagainya. Selain itu, guru tidak hanya harus pintar, tetapi juga harus cerdas karakter, emosi, spiritual, dan juga sosial.

Berkaitan dengan hal tersebut, masih ada guru-guru yang tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara baik, sehingga mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, ada banyak faktor yang

dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru di MIN 1 Pinangsori, tetapi belum diketahui secara pasti deskripsinya.

Untuk itu, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mepercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kinerja harus berfungsi efektif agar organisasi dapat berhasil. Kinerja mengarah pada usaha untuk mencapai prestasi yang lebih baik. pelaksanaan kinerja dipengaruhi beberapa faktor, baik yang bersumber dari pekerja maupun dari organisasi. Faktor yang bersumber dari pekerja dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya.

Kecerdasan emosional juga memiliki peranan penting terhadap keberhasilan seseorang karena intelektualitas saja tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa kecerdasan emosional. Dengan demikian, selain mengembangkan intelektual dan spiritual, guru perlu meningkatkan kecerdasan emosional. Kecerdasan intelektual, spiritual, dan emosional merupakan tiga kecerdasan yang harus dikembangkan secara seimbang.

Kecerdasan emosional sangat diperlukan agar dapat berprestasi, sehingga guru-guru yang mampu mengembangkan kecerdasan ini cenderung akan berkinerja lebih baik. Kecakapan yang ditemukan dan terbukti menjadi kunci utama keberhasilan seseorang yaitu kecerdasan emosi. Kecerdasan emosional guru yang kurang dikembangkan menyebabkan guru tidak dapat menggunakan kognitif dan intelektual mereka sesuai dengan potensinya.

Berdasarkan permasalahan guru di bidang pendidikan, kinerja guru, dan kecerdasan emosional, maka diperlukan pengkajian lebih lanjut. Oleh sebab itu, peneliti tertarik menindaklanjuti pengkajian tersebut dalam bentuk penelitian dengan judul “Hubungan Kecerdasan Emosional Guru Dengan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah”.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru: pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Agustian (2009:64), kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi dan menjadikan sumber informasi yang pokok untuk memahami diri sendiri dan orang lain, sebagai langkah untuk mencapai tujuan. Masaong mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menetapkan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh manusiawi. (Masaong, 2012: 207) Kemampuan-kemampuan tersebut dapat dikembangkan dari waktu ke waktu. Hal tersebut pula yang menjadi pembeda kecerdasan emosional yang dapat terus berkembang daripada kecerdasan intelektual.

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Susanto(2013:29) , kinerja seorang pegawai berkaitan dengan unjuk kerja, hasil kerja, dan prestasi yang diperlihatkan pada waktu tertentu. Tujuannya untuk memenuhi sasaran kerja pegawai yang nantinya akan memberikan sumbangan kepada sasaran organisasi. Menurut Rachmawati dan Abdullah (2013:16). kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja yang baik yaitu ketika hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasional (*correlational research*). Menurut Arikunto (2006:37) penelitian korelasi merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (independen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kecerdasan Emosional di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Kab.Tapanuli Tengah variabel X. Variabel terikat (dependen) : dan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan seluruh guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Pinangsori Kab.Tapanuli Tengah, yang terdiri dari 33 orang guru.

sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada, dalam hal ini penulis menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu 33 guru maka penelitian ini disebut penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Deskripsi data

Kecerdasan emosional

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 78 dan skor terendah adalah sebesar 87 dapat dilihat pada lampiran 3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kecerdasan emosional (X) bahwa skor tertinggi adalah 87 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 82,24 modus = 85, median = 84,44 dan standar deviasi (SD) = 2,63.

Kinerja Guru

Setelah dilakukan total skor angket penelitian, diperoleh harga skor tertinggi adalah sebesar 88 dan skor terendah adalah sebesar 78, dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Kinerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 81,91 modus = 83,31 median = 86,23 dan standar deviasi (SD) = 2,57

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Dalam hal ini dipahami bahwa hasil $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ yaitu $0.070 < 0.154$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru berdistribusi normal. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8

Uji Linieritas

Nilai F_{hitung} sebesar $= 159447.893 > F_{tabel} = 2.423$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y. Dan dapat dilihat pada lampiran 9

Uji Homogenitas

Dari tabel di atas diperoleh data variabel Kecerdasan emosional (Y) atas variabel Kinerja Guru (X) diperoleh $t_{hitung}^2 = 4.872$. Dengan melihat daftar nilai kritik chi kuadrat untuk $\alpha = 0.05$ dan dk 33, maka diperoleh $t_{tabel}^2 = 47.40$. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut, maka $t_{hitung}^2 < t_{tabel}^2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian adalah homogen.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi korelasi di atas diperoleh koefisien determinasi korelasi sebesar 23.43 % variabel Kecerdasan emosional berhubungan dengan Kinerja Guru dengan sisa sebesar 75,57% berhubungan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru.

Adapun besar koefisien korelasi antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja Guru sebesar 0,308 yang termasuk kategori tingkat hubungan rendah . Hubungan tersebut diperoleh melalui uji persamaan regresi. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Penelitian Ahmad pada tahun 2012 melakukan penelitian berjudul Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kompetensi Kepribadian Guru menghasilkan kesimpulan bahwa:

Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kompetensi kepribadian. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan kompetensi kepribadian. Semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kompetensi kepribadian. (Ahmad. 2012)

Dari beberapa penelitian yang relevan mengenai hasil temuan dalam tulisan ini maka dapat disimpulkan bahwasannya kecerdasan emosional yang dimiliki guru akan berdampak positif bagi kinerja guru selain didukung oleh faktor-faktor lain yang dapat menunjang kinerja guru seperti memberikan perhatian, motivasi, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 55%. Hal ini berarti bahwa tergolong kategori sedang.
2. Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori berdasarkan uji kecenderungan berada pada rata-rata 64%. Hal ini berarti tergolong kategori sedang.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kecerdasan emosional di MIN 1 Pinangsori dengan Kinerja Guru sebesar 0.472 yang tergolong pada kategori hubungan sedang. Melalui analisis determinasi koefisien korelasi Kecerdasan emosional memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MIN 1 Pinangsori, dengan kontribusi kerja guru sebesar 23.43 % dan sebesar 75,57% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Darwis, *Pengubahan Perilaku Menyimpang Murid Sekolah Dasar*, (Jakarta: Depdiknas, 2006)
- A. Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Kencana, 2013)
- A.G. Agustian, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power Sebuah Innes Journey Melalui Al-Ihsan*, (Jakarta: Arga Publishing, 2009)
- Ahmad, *Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kompetensi Kepribadian Guru*, 2012
- K. Masaong, *Supervisi Pembelajaran dan pengembangan Kapasitas Guru: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian, suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- T. Rachmawati dan S. Abdullah (ed), *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Krditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013)
- Undang-undang Republik Indonesiae Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Diperbanyak oleh BP Pustaka, 2006)

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGELOLA
MUTU PENDIDIK DI MADRASAH AS AL WASHLIYAH JL.
ISMAILIYAH NO. 82 MEDAN**

Helma Fitri¹, Amiruddin Siahaan²

Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Program kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik, (2) Kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu kualifikasi pendidik, (3) Pelaksanaan pengelolaan mutu pendidik, (4) Pengawas dan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah terhadap mutu pendidik, (5) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik, (6) Hambatan-hambatan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik, (7) Solusi kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan (8) Strategi kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik. Metode yang digunakan adalah kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologi. Sumber data yang didapatkan melalui lima orang sebagai informan. Prosedur pengumpulan data antara lain menggunakan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman melalui reduksi data, penyajian data, dan kemudian memverifikasi. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *credibilitas* dengan menggunakan teknik *triangulasi*, uji *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *confirmabilitas*. Hasil penelitian di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah: (1) Program pelatihan kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah Pelatihan RPP, metode pembelajaran kitab kuning berbasis keaktifan siswa, dan study banding guru, (2) Kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan kualifikasi pendidik adalah menetapkan aturan selama pelatihan berlangsung, namun pada kebijakan kualifikasi belum sesuai dengan standar kualifikasi, (3) Pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik sudah terlaksana dengan baik melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, (4) Pengawasan dan evaluasi kepala madrasah sudah berjalan dengan baik melalui supervisi kelas dan evaluasi kerja guru diakhir semester, (5) Faktor pendukung kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah manajemen waktu, dana,

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

fasilitas, motivasi guru dan tuntutan masyarakat, (6) Hambatan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik adalah keterbatasan dana dan kurang disiplinnya pendidik, (7) Solusi kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah kerjasama dan berkomunikasi dengan baik (8) Strategi kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah motivasi pendidik dan memperluas relasi.

Kata Kunci: *Kepala Madrasah, Kepemimpinan, Mengelola, Mutu Pendidik*

PENDAHULUAN

Pendidikan di era globalisasi ini mengalami perubahan yang pesat dengan berkembangnya kemajuan teknologi dan informasi. Perubahan yang terjadi membuat semakin meningkatnya kebutuhan dan permintaan masyarakat. Perubahan yang terjadi juga memunculkan persaingan antar bangsa dengan mengandalkan keunggulan kualitas sumber daya manusia di masing-masing negara.

Berdasarkan laporan dari UNDP (*United Nations Development Program*) dalam *Human Development Report* 2015 menyatakan bahwa posisi HDI (*Human Development Index*) Indonesia berada diperingkat 110 dengan kategori *Medium Human Development* (Human Development Report: 2015). Riset ini menjelaskan, ternyata masih lemahnya sumber daya manusia di Indonesia, padahal perubahan zaman terus semakin meningkat. Indonesia kalah saing dengan Thailand yang berada di posisi 93, Malaysia peringkat 62, dan Brunei Darussalam diperingkat 31 (Human Development Report: 2015). Hal ini menunjukkan masih banyaknya permasalahan diberbagai bidang di negara Indonesia, termasuk salah satunya bidang pendidikan. Untuk bisa mengejar ketertinggalan tersebut dengan meningkatkan SDM yang lebih bermutu, maka kualitas pembangunan pendidikan nasional harus dilakukan secara serius dan berkesinambungan.

Pendidikan nasional merupakan investasi sumber daya manusia yang diharapkan dapat menghasilkan manusia unggul, terampil, berakhlak terpuji, cerdas dan bijaksana (Basuni, 2013: 428). Untuk itu lembaga pendidikan termasuk madrasah harus terus melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan demi menghasilkan sumber daya manusia yang mampu berdaya saing ditaraf nasional, regional maupun internasional. Permasalahan ini menjadi tanggungjawab dan tugas kepala

madrasah agar mampu membawa perubahan dan mengembangkan potensi madrasah yang bermutu dan berdaya saing.

Perlu diketahui bahwa madrasah telah banyak memberikan kontribusi terhadap pembangunan pendidikan nasional. Sebanyak 44.979 madrasah pada tahun 2011/2012 yang berdiri sebagai salah satu dari sistem pendidikan nasional turut berpartisipasi untuk terus melakukan perbaikan mutu pendidikan (Basuni, 2013: 432). Namun, lembaga madrasah masih dinomor duakan oleh masyarakat karena dianggap pendidikan madrasah belum mampu memenuhi ekspektasi dan kebutuhan masyarakat. Belum lagi kasus lain, bahwa status madrasah ternyata sebanyak 88,63 persen merupakan madrasah yang berstatus swasta, dengan kondisi yang masih banyak memiliki keterbatasan baik itu dari standar isi, pendidik, biaya, sarana prasarana dan lainnya yang belum sesuai dengan standar nasional pendidikan yang telah ditentukan (Basuni, 2013: 433). Selain itu, ilmu pengetahuan yang diajarkan belum bisa diintegrasikan dengan ilmu agama, padahal proses pembelajaran yang berkualitas, akuntabel, dan kontekstual merupakan realitas tuntutan masyarakat sekarang (Basuni, 2013: 437).

Fenomena yang terjadi merupakan tantangan dan sekaligus menjadi peluang bagi lembaga pendidikan terutama madrasah di Indonesia. Sebab pendidikan merupakan salah satu cara untuk dapat mencetak sumber daya manusia yang mampu berdaya saing. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 yaitu: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU RI *Sisdiknas* No. 20 Tahun 2003).

Pengendalian mutu pendidikan madrasah dapat dilakukan dengan tiga program utama, salah satunya adalah dengan cara melakukan pengelolaan sumber daya manusia yaitu peningkatan kompetensi pendidik atau disebut dengan guru (Basuni, 2003: 427). Guru merupakan salah satu indikator sebagai kunci keberhasilan dalam melakukan

pelaksanaan proses pembelajaran dan membimbing peserta didik menjadi manusia yang memiliki potensi dan sumber daya bermutu. Sebab lembaga pendidikan, berfungsi sebagai tempat melaksanakan proses pembelajaran dan mengajar. Pendidiklah yang secara konkrit melaksanakan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidik melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan berinteraksi dengan peserta didik secara langsung. Pendidik merupakan komponen sistem pendidikan madrasah yang paling utama dikarenakan guru memberikan pengaruh langsung terhadap kualitas dan mutu prestasi peserta didik dan lulusan yang mampu berdaya saing, sehingga memberikan dampak yang positif terhadap perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Adapun lembaga pendidikan yang menjadi lokasi penelitian adalah di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Madrasah ini merupakan milik Yayasan Amal dan Sosial dari organisasi kemasyarakatan (Ormas) Islam yaitu Al Jam'iyatul Washliyah (Al Washliyah). Berdasarkan observasi sementara yang peneliti lakukan di MAS AL Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, bahwa madrasah tersebut merupakan madrasah dengan sistem pembelajaran yang sama dengan sistem pembelajaran pesantren yaitu menggunakan media kitab kuning. Madrasah ini memiliki keunikan tersendiri dan berbeda dengan madrasah aliyah lainnya sebab tidak semua madrasah aliyah menggunakan kitab kuning sebagai media pembelajaran. Selanjutnya lulusan-lulusan dari madrasah tersebut ada sebagian lulusan yang melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Universitas Al Azhar, Kairo. Hal ini menjadi suatu keunggulan dari MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Selain itu, sebagian pendidik di madrasah ini juga merupakan alumni dari Universitas Al Azhar Kairo, sehingga pendidik memiliki kemampuan berbahasa Arab yang sangat fasih. Rata-rata pendidik di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan juga merupakan siswa alumni dari madrasah itu sendiri. Jika ditinjau dari tingkat pendidikannya rata-rata pendidiknya ada yang tamatan S1, S2 bahkan beberapa lainnya sudah menempuh pendidikan hingga tingkat S3.

Berdasarkan fenomena yang peneliti amati terdapat beberapa kelemahan yang ada di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Walaupun madrasah ini memiliki kualifikasi pendidik yang baik, namun dalam perekrutannya madrasah ini kurang optimal sebab madrasah menerima dan menyeleksi calon tenaga pendidik hanya berdasarkan ijazah tanpa ada melakukan tes ujian. Tes ujian sangat penting dilakukan agar dapat mengetahui kemampuan calon pendidik untuk pertimbangan diterima atau tidak dimadrasah tersebut.

Selanjutnya dalam kompetensi pendidik terdapat beberapa kelemahan lainnya yaitu pada kompetensi pedagogik. Sebagian pendidik masih belum menyiapkan RPP dan Silabus sebelum melakukan kegiatan pembelajaran padahal sudah merupakan tugas bagi seorang pendidik untuk menyiapkan perencanaan dan persiapan seperti membuat RPP dan Silabus sebelum mengajar. Dalam kegiatan pembelajaran kitab kuning, pendidik masih menggunakan metode pembelajaran ceramah yang mengakibatkan kurang partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran, padahal tuntutan di kurikulum sekarang adalah menciptakan siswa yang aktif pada pembelajaran.

Dalam kompetensi professional juga terdapat sebagian pendidik yang mengajar belum sesuai dengan bidang ilmunya. Beberapa pendidik ada yang mengambil mata pelajaran yang tidak sesuai dengan disiplin ilmunya. Dan sebagian lainnya memiliki mata pelajaran yang sesuai dengan bidang ilmunya, namun juga merangkap mengajar pada mata pelajaran lainnya yang bukan bidangnya. Bahkan sebagian pendidik ada yang merupakan alumni non pendidikan bekerja sebagai pendidik dan tenaga pendidik di madrasah tersebut.

Dengan demikian berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti cara dan usaha yang dilakukan kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengatasi kelemahan-kelemahan tersebut khususnya pada mutu pendidiknya. Hal tersebut penting dilakukan karena kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer pendidikan memiliki peran penting dalam mengelola permasalahan dan memperbaiki mutu madrasah termasuk mutu pendidik.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah peneliti amati di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji: Bagaimanakah program-program yang dibuat Kepala MAS AL Washliyah Jl. Ismaliliyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana kebijakan-

kebijakan yang dilakukan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi dan kebijakan penentuan kualifikasi pendidik? Bagaimana pelaksanaan yang dilakukan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana pengawasan dan evaluasi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 pengawasan dan evaluasi dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal apa saja yang mendukung Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana hambatan-hambatan yang dihadapi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik? Bagaimana solusi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi tersebut? Dan bagaimana strategi yang digunakan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik?

METODOLOGI PENELITIAN.

Pendekatan yang digunakan adalah *phenomenological research*. Pendekatan yang disebut dengan fenomena ini merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif,

Dalam pengujian keabsahan data, adaoun teknik yang digunakan dalam uji *kredibilitas* adalah triangulasi. Triangulasi merupakan uji kredibilitas yang melakukan pengecekan data dengan cara melakukan pencarian kebenaran data melalui sumber data, teknik pengumpulan data dan waktu. Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilias data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2015: 370). Sumber yang diperlukan dalam triangulasi data ini harus berkaitan dan relevan dengan data yang akan diuji.

PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan penelitian tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

dalam Mengelola Mutu Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah:

1. Program-program Kepala MAS AL Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah bahwa program pengelolaan dan pengembangan mutu pendidik oleh kepala madrasah antara lain: pertama, pelatihan pembuatan RPP, Silabus, Prota dan Prosem. Kedua, pelatihan metode pembelajaran kitab kuning berbasis keaktifan siswa. Dan ketiga, study banding yang diadakan khusus untuk para pendidik.

2. Kebijakan-kebijakan Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi dan kebijakan penentuan kualifikasi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah mengenai kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan kebijakan kualifikasi. Adapun kebijakan dalam pengelolaan mutu pendidik melalui program pengembangan mutu, antara lain bahwa pendidik mematuhi peraturan selama pelatihan, menyelesaikan tugas-tugas, membuat laporan dan mempersiapkan peralatan yang dibutuhkannya selama mengikuti pelatihan.

3. Pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik oleh Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah mengenai pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik bahwa pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik dengan mengalokasikan waktu, biaya dan tenaga serta media dan sarana yang mendukung pelaksanaan program pengembangan mutu guru.

4. Pengawasan dan evaluasi dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik oleh Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah pelaksanaan pengawasan dan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah terhadap pengelolaan mutu pendidik adalah meninjau cara guru-guru mengajar dikelas, mengamati perkembangan nilai dan prestasi yang diraih siswa, mengamati berkas-berkas persiapan guru sebelum mengajar dan melakukan supervisi kelas.

5. Faktor-faktor internal dan eksternal yang mendukung Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah terdapat beberapa faktor yang mendukung kepala madrasah dalam pelaksanaan program pengelolaan dan pengembangan mutu pendidik adalah faktor internal, meliputi manajemen waktu yang baik, tingkat motivasi pendidik, dana yang cukup, fasilitas, dan dukungan anggota madrasah. Faktor eksternal, meliputi dukungan dan tuntutan dari masyarakat sehingga memotivasi kepala madrasah dalam melaksanakan program pengembangan mutu pendidik.

6. Hambatan serta faktor-faktor penghambat internal dan eksternal yang dihadapi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan adalah terdapat beberapa faktor yang menghambat kepala madrasah dalam pelaksanaan program pengelolaan dan pengembangan mutu pendidik adalah faktor pembiayaan, terdapat sebagian pendidik kurang disiplin dan sebagian pendidik masih ada yang menggunakan metode ceramah karena sudah terbiasa.

7. Solusi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi tersebut.

Berikut ini beberapa fokus yang dapat menjadi solusi dalam pengelolaan pemberdayaan mutu pendidik oleh kepala madrasah adalah:

- a. Melibatkan dalam pengambilan keputusan-mempengaruhi mereka.
- b. Mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang dalam aktivitas penting.
- c. Melibatkan pribadi dengan memotivasi dan keterampilan berbeda.
- d. Memberi akses informasi yang relevan.
- e. Menyediakan sumber daya bagi pelaksanaan tanggung jawab baru.
- f. Memberikan semangat dan dukungan inisiatif pemecahan masalah.
- g. Ada *reward* bagi pelaksanaan tanggung jawab baru.
- h. Mengakui kontribusi atas tanggung jawab baru (Syafaruddin & Asrul, 2015: 129-130).

Dalam hal ini solusi utama yang dititikberatkan oleh kepala madrasah adalah lebih menekankan sistem kerjasama antar personil dan anggota madrasah. Kepala madrasah sudah berusaha dalam mencari solusi terbaik dengan melibatkan semua anggota madrasah dan melakukan musyawarah serta saling memberi dukungan dan inisiatif dalam pemecahan masalah.

8. Strategi Kepala MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan dalam mengelola dan mengembangkan mutu kompetensi pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan mengenai strategi kepala madrasah dalam pelaksanaan dan pengelolaan program pengembangan mutu pendidik adalah meningkatkan kerjasama, memberikan pemahaman kepada guru tentang pentingnya mengasah kemampuannya dan mengembangkan relasi dan donatur.

KESIMPULAN

Berdasarkan (1) Program pelatihan kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah Pelatihan RPP, metode pembelajaran kitab kuning berbasis keaktifan siswa, dan study banding guru, (2) Kebijakan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik dan kualifikasi pendidik

adalah menetapkan aturan selama pelatihan berlangsung, namun pada kebijakan kualifikasi belum sesuai dengan standar kualifikasi, (3) Pelaksanaan program pengembangan mutu pendidik sudah terlaksana dengan baik melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, (4) Pengawasan dan evaluasi kepala madrasah sudah berjalan dengan baik melalui supervisi kelas dan evaluasi kerja guru diakhir semester, (5) Faktor pendukung kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah manajemen waktu, dana, fasilitas, motivasi guru dan tuntutan masyarakat, (6) Hambatan kepala madrasah dalam mengelola mutu pendidik adalah keterbatasan dana dan kurang disiplinnya pendidik, (7) Solusi kepala madrasah mengelola mutu pendidik adalah kerjasama dan berkomunikasi dengan baik (8) Strategi kepala madrasah terhadap mutu pendidik adalah motivasi pendidik dan memperluas relasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Dwi Esti. "Program Peningkatan Mutu Guru Berbasis Kebutuhan". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 23, No. 5, Maret 2012.
- Basuni, Firdaus. "Membangun Pendidikan Madrasah yang Kompetitif di Era Globalisasi". *Jurnal Analisis*, vol. XIII, No. 2, Desember 2013.
- Chaniago, Nasyrul Syakur. 2011. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Human Development Report. 2015. *Human Development Index*, New york: UNDP.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar.
- Salim & Syahrur. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. cet. 4. Bandung: Citapustaka Media.
- Siahaan, Amiruddin, dkk. 2013. *Administrasi Satuan Pendidikan: Pendekatan Sistematis dalam Pengelolaan Pendidikan Untuk Meningkatkan Efektivitas Pencapaian Tujuan pada Satuan Pendidikan*. cet. II. Medan: Perdana Publishing.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. cet. 7. Bandung: Alfabeta.

HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI PROFESIONALISME DENGAN KINERJA GURU DI MAN 3 MEDAN

M. Fuad Zaini Siregar¹, Mesiono²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Kompetensi profesionalisme guru di MAN 3 Medan, 2). Kinerja guru di MAN 3 Medan, 3). Hubungan antara kompetensi profesionalisme dengan kinerja guru di MAN 3 Medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi (*correlational research*). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan tabel Krejcie berdasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang di kembangkan oleh Krejcie dengan populasi sebesar 55 orang maka sampel dari penelitian di dapat jumlah sampel sebesar 48 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket dengan skala likert. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu, deskriptif data, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pada kompetensi profesionalisme menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 36 orang (75%), pada kategori sedang 11 orang (22.9%) dan dikategori rendah 1 orang (2.1%). Dan pada kinerja guru menunjukkan kategori tinggi tidak ada, pada kategori sedang 31 orang (64.6%) dan dikategori rendah 16 orang (31.2%). Terdapat hubungan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{hit} = 0,714 > r_{tab} = 0,279$ maka di kategori tinggi. Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kompetensi profesionalisme dengan kinerja guru.

Kata kunci : *Kompetensi, Profesionalisme, Kinerja*

PENDAHULUAN

Upaya yang efektif dalam membantu peserta didik mengembangkan potensi yang dimiliki adalah pendidikan. Pendidikan adalah bagian tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia, malah dapat

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

dikatakan bahwa pendidikan itu merupakan kehidupan manusia itu sendiri. Melalui proses pendidikan keberadaan manusia sebagai makhluk individual, susila, sosial, dan religious dapat dieksiskan sedemikian rupa sehingga individu manusia berubah menjadi manusia yang seutuhnya.

Proses pendidikan akan berlangsung dan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan jika diperlakukan secara professional oleh tenaga-tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki keprofesionalan di bidang pendidikan. Tenaga-tenaga pendidik dan kependidikan adalah individu-individu yang memiliki bakat, minat dan niat untuk membantu proses memanusiakan individu menjadi manusia.

Guru merupakan orang yang digugu dan ditiru, tindakan, ucapan dan bahkan pikirannya selalu menjadi bagian dari kebudayaan pada masyarakat di sekelilingnya. Namun disadari tidak semua orang mampu mengembangkan bakat dan kemampuan menjadi guru yang professional, hanya segelintir orang yang diberi kesempatan atau memanfaatkan potensinya menjadi guru tersebut. Mengajar merupakan hal penting yang harus dilakukan, meyampaikan ilmu sehingga seorang pengajar merupakan status yang sangat penting bagi dunia ini.

Guru dan pendidik tidak dapat dipisahkan, ketika pendidikan mengalami perubahan, maka peran guru juga mengalami pergeseran. Namun disadari yang terjadi selama ini adalah perubahan tuntutan masyarakat terhadap peran pendidikan dalam kehidupan mengakibatkan beberapa perubahan nilai yang harus diperankan guru dalam kegiatan pendidikan. Ini artinya masyarakat sangat banyak menuntut perubahan yang terjadi. Akibatnya dituntut untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat, maka guru harus lebih dituntut dalam kinerjanya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya memengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat bergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru.

Sorang guru akan tampak bahwa ia menjadi pendidik professional ketika melaksanakan tugas, fungsi dan peran pentingnya untuk

mempersiapkan generasi muda masa depan bangsa. Tentu dalam peran tersebut seorang guru harus memiliki pengetahuan, keterampilan, wawasan, sikap yang mumpuni, karena pada pekerjaannya ditempatkan harapan satu bangsa demi masa depan yang lebih baik.

Pada proses pekerjaan seorang guru, terdapat ukuran-ukuran yang mengarah pada diberlakukannya aturan untuk mengikat pekerjaan dengan guru. Sebenarnya pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, namun demikian sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang professional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang berkualitas. Selain hal tersebut penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya dalam menjalankan tugas. Untuk itu lah diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga professional dalam kegiatan pendidikan.

Pentingnya kinerja guru sebagai pengukur kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara benar, bertanggung jawab, memahami, dan kreatif melaksanakan segala tugas dan kewajibannya. Kemampuan dalam hal ini termasuk kelemahan dan kekuatan yang dimiliki seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Cascio (1992) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau kelompok tertentu.

Terkait permasalahan diatas dapat diambil solusi berdasarkan rujukan dari pendapat ahli dan hasil penelitian yang terfokus pada peningkatan kinerja guru. Syaiful mengatakan untuk meningkatkan kompetensi harus meningkatkan keterampilan pula, beberapa hal yang harus dilakukan adalah. a) keterampilan melaksanakan tugas pokok, b) keterampilan mengelola, c) keterampilan melaksanakan mengelola dalam keadaan mendesak, d) keterampilan berinteraksi dengan lingkungan kerja dan bekerjasama dengan orang lain, dan e) keterampilan menjaga kesehatan dan keselamatan. Amini (2013)

Profesionalisme guru sangat berpengaruh terhadap seluruh kinerja yang dilakukan, dengan meningkatnya kemampuan guru seharusnya menjadi tolak ukur akan kinerja yang dilakukan terhadap profesinya. Sikap profesionalisme seorang guru menjadi cerminan akan batas kompetensinya

berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk untuk mengadakan penelitian dengan judul : Hubungan Antara Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan

METODE PENELITIAN

Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan. Jl. Pertahanan No. 99 Kel. Timbang Deli Kec. Medan Amplas Kota Medan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode kuantitatif deskriptif, subjek dalam penelitian kuantitatif ini adalah guru yang terdapat di MAN 3 Medan dengan populasi berjumlah 58 guru dan sampel yang digunakan berdasarkan tabel Krejcie berdasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Dalam tabel yang di kembangkan oleh Krejcie dengan populasi sebesar 55 orang maka sampel dari penelitian di dapat jumlah sampel sebesar 48 orang.

Uji ini dilakukan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan deskriptig data, uji kecenderungan data, dan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas.

Uji hipotesis yang dilakukan pada penenlitian ini adalah dengan menggunakan analisis korelasi dan Uji t. Ini dilakukan untuk mengetahui hubungan signifikansi antara variabel Kompetensi Profesionalisme (X) dan Kinerja guru (Y).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Deskripsi Awal Penelitian

1. Kinerja guru(Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 48 terdapat skor tertinggi 98 dan skor terendah 49, dengan rata-rata (M)=85.04, Median= 86.00, Modus= 98 dan standard deviasi (SD)=

11.287. perhitungan ini menunjukkan bahwa antara nilai rata-rata dan median tidak jauh berbeda. Hal ini berarti skor variabel kinerja guru cenderung memiliki distribusi normal.

2. Kompetensi Profesionalisme (X)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah sampel 48 terdapat skor tertinggi 141 dan skor terendah 75, dengan rata-rata (M)=119.15, Median=120, Modus=118 dan standard deviasi (SD)=13.988. perhitungan ini menunjukkan bahwa antara nilai rata-rata dan median tidak jauh berbeda. Hal ini berarti skor variabel kompetensi profesionalisme cenderung memiliki distribusi normal.

Adapun hasil dari uji kecenderungan data yaitu bahwa variabel kompetensi profesionalisme termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 36 responden dengan 75% frekuensi relatif. Dan bahwa variabel kinerja guru termasuk dalam kategori sedang sebanyak 31 responden 64,6%.

Selanjutnya pengujian persyaratan analisis dengan melakukan uji normalitas data. Diperoleh hasil Kompetensi Profesionalisme (X) adalah 1.165 dan $0,132 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompetensi Profesionalisme (X) berdistribusi data normal. Dan Kinerja Guru (Y) adalah 1.196 dan $0,114 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Kinerja Guru (Y) berdistribusi data normal. Sedangkan untuk uji homogenitasnya didapat data variabel Kompetensi Profesionalisme (Y) atas Kinerja Guru (X) = $0.260 > 0.05$, artinya data variabel Kompetensi Profesionalisme (Y) atas Kinerja Guru (X) mempunyai varians yang sama. Dan pada uji linearitas dari kedua variabel terdapat nilai signifikan $0,641 > 0,05$. dan juga berdasarkan nilai $F_{hitung} = 0.859 > 0,05$ Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X berdasarkan variabel Y adalah linier pada taraf signifikansi 5%.

Untuk mengetahui hubungan variabel kompetensi profesionalisme(X) dengan kinerja guru (Y) digunakan analisis korelasi sederhana menggunakan. Hasil pengujian korelasi variabel kompetensi profesionalisme(X) dengan kinerja guru (Y). Adapun hasil dari uji korelasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh $r_{(xy)}$ adalah 0.714 Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan N = 48, diperoleh $r_{tab} = 0,279$. Ternyata $r_{(xy)} > r_{tab}$ yaitu $0,714 > 0,279$. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan adanya hubungan dengan

taraf tinggi antara kompetensi profesionalisme dengan kinerja guru di MAN 3 Medan.

Selanjutnya untuk menguji signifikansi antara kedua variabel yaitu variabel Kompetensi Profesionalisme (X) dengan variabel kinerja guru (Y) digunakan uji t. Adapun hasil dari uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 3.63 sementara t_{tabel} dengan $N=48$ maka signifikansi 0,05 adalah sebesar 2.011. artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti dan signifikan antara Kompetensi Profesionalisme dengan kinerja guru di MAN 3 Medan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

a. Kompetensi Profesionalisme

Profesionalisme guru merupakan tuntutan profesi yang harus dipenuhi oleh setiap guru. Profesionalisme adalah sifat-sifat profesional yang dimiliki individu sehingga dapat menjalankan kemampuannya sesuai tuntutan dari profesi. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang berkelanjutan, sehingga tidak mengalami keusangan kompetensi dalam menghadapi segala perkembangan.

Adapun menurut Suryosubroto bahwa untuk dapat melaksanakan tugas profesional dengan baik, guru dan dosen harus memiliki sepuluh kompetensi dasar yang meliputi (1) menguasai bahan, (2) mengelola program pembelajaran, (3) pengelolaan kelas, (4) penggunaan media dan sumber pembelajaran, (5) menguasai landasan-landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi-interaksi pembelajaran, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pelajaran, (8) mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan sekolah, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Jabatan guru merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional antara lain bahwa jabatan itu melibatkan kagiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, merupakan karir hidup dan keanggotaan yang

permanen, menentukan baru perilakunya, meningkatkan layanan, mempunyai organisasi profesi, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya.

b. Kinerja Guru

Sangatlah penting kinerja guru itu diperhatikan serta diwujudkan oleh orang-orang yang berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah, khususnya kepala sekolah sebagai pimpinan disekolah tersebut, karena jika kinerja guru tinggi atau memuaskan, maka guru akan berdampak pada semua komponene yang ada di lembaga tersebut. dengan semangat, giat dan efektif, serta dengan rela direncanakan atau dengan kata lain tingkat kinerja guru akan meningkat dan sekolahpun akan memiliki keefektifan yang tinggi pula dalam proses pembelajaran

Menurut Nana Sudjana kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu: “Merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan menguasai bahan pelajaran.

Dengan demikian untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka harus terlebih dahulu meningkatkan kompetensinya dalam bekerja. Jika kinerja dan kompetensi profesionalismenya baik maka akan semakin baik pula kinerjanya.

c. Hubungan Kompetensi Profesionalisme Dengan Kinerja Guru

Temuan didapat yaitu yakni Kompetensi Profesionalisme menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di MAN 3 Medan dengan besar koefisien korelasi 0,714.

Kompetensi profesionalisme sangatlah penting untuk diperhatikan bagi lembaga pendidikan atau madrasah/sekolah. Karena kompetensi profesionalisme merupakan suatu ketercapaian yang harus dipenuhi oleh para guru-guru disekolah. Karena jika kompetensi profesionalisme dapat dipenuhi maka guru telah memenuhi kriteria kompetensi. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat dan efektif dikarenakan guru telah memenuhi kompetensi profesionalisme.

Atas dasar ini maka untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka harus ditingkatkan kompetensi profesionalisme terlebih dahulu. Semakin baik kompetensi profesionalisme maka semakin meningkat kinerjanya.

KESIMPULAN

Kompetensi profesionalisme yang dicapai di MAN 3 Medan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 119.15 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 36 responden dan persentase sebesar 75%. Artinya bahwa kompetensi profesionalisme guru di MAN termasuk dalam kategori tinggi. Kinerja guru yang dicapai di MAN 3 Medan memiliki nilai rata-rata (mean) 85.04 dengan kecenderungan data pada frekuensi observasi sebanyak 31 responden dan persentase sebesar 64.6%. Artinya bahwa kinerja guru di MAN termasuk dalam kategori sedang. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesionalisme dengan kinerja guru di MAN 3 Medan sebesar $r_{xy} = 0,714$ pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ $r_{tab} = 0,279$ dengan $N = 48$. Artinya bahwa hubungan antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang tinggi dengan korelasi sebesar 0.714

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, *Profesi Keguruan*, (2013), Medan: Perdana Publishing.
- Anwar, Sumarsih, dkk, (2007), *Kompetensi Guru Madrasah*, Jakarta : Balai Penelitian dan Pengembangan Agama.
- Jaya, Indra, (2010), *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perinti.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Kunandar, (2009), *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Riva'i, (2004), *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Murai Kencana
- Sagala, Syaiful, (2006), *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Saondi, Ondi dan Suherman, Aris, (2010), *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Supardi, (2013) *Kinerja Guru*, Jakarta : PT Grafindo Persada
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung : Alfabeta.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PENDIDIK DI MTs DARUL HIKMAH TPI MEDAN

Sri Ayu Ningsih¹, Fachruddin²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengungkap mengenai Implementasi Manajemen Mutu untuk Meningkatkan kompetensi Guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, data yang ditemukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan diperiksa keabsahannya melalui standar keabsahan data berupa: kredibilitas dengan melakukan pengamatan di MTs Darul Hikmah TPI Medan. Temuan Penelitian ini sebagai berikut: 1. Perencanaan yang diterapkan di MTs Darul Hikmah TPI Medan berdasarkan kepada kebutuhan yang harus dipenuhi dalam mengantisipasi kekurangan dari setiap personil guru, seperti kompetensi yang perlu ditingkatkan, dan juga mempertahankan kualitas mutu untuk dapat memaksimalkan mutu layanan pendidikan. 2. Upaya-upaya yang dilakukan pihak madrasah dan pimpinan dalam meningkatkan kompetensi Guru/Pendidik yaitu: a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan c. Memberikan Motivasi yang mendukung dalam peningkatan kompetensi para guru d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin 3. Proses manajemen mutu untuk meningkatkan kompetensi guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan berjalan dengan baik, Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan melakukan perbaikan secara terus-menerus dan guru juga mematuhi aturan tersebut, hal ini tentunya menambah kedisiplinan guru-guru tersebut dan meningkatkan kompetensi para guru, mengenai rapat dan musyawarah di madrasah ini berjalan dengan baik, dan dilakukan dengan sistem demokratis, dan tentang pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru agar kompetensinya terus meningkat, hal itu biasanya dilakukan pada rapat, dan di madrasah ini juga ada reward kepada guru

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

yang rajin dan panishmen bagi guru yang sering melanggar aturan yang telah dibuat hal ini juga akan meningkatkan kepuasan para guru yang menjadi konsep mutu itu sendiri. 4. Faktor-faktor apa yang yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan peningkatan kometensi guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan yaitu motivasi intrinsik yaitu motivasi dari diri guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

Kata Kunci: *Manajemen Mutu, Kompetensi Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan dianggap sebagai suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk pembangunan suatu bangsa. Sering kali kebesaran suatu bangsa diukur dari sejauh mana masyarakatnya mengenyam pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh suatu bangsa, maka semakin majulah bangsa tersebut. Kualitas pendidikan tidak saja dilihat dari kemegahan fasilitas pendidikan yang dimiliki, tetapi sejauh mana ouput suatu pendidikan tersebut dapat berbuat di tengah masyarakat dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dengan peningkatan mutu pendidikan tersebut. Namun pendidikan di Indonesia dihadapkan dengan sejumlah masalah yang harus mendapat perhatian serius dari semua pihak terutama pemerintah, antara lain rendahnya mutu pendidikan. Salah satu indikator rendahnya mutu pendidikan tersebut adalah Nilai Evaluasi Murni (NEM) siswa untuk berbagai bidang studi pada setiap jenjang yang tidak memperlihatkan kenaikan berarti, bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ke tahun, kecuali pada beberapa sekolah dengan jumlah yang relatif sangat kecil.

Husaini Usman (2001) menjelaskan Ada tiga faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia yaitu: 1. Kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education production function* atau input-ouput analisis yang tidak konsisten, 2. Penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan secara

sentralisasi, 3. Peran serta masyarakat, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim.

Ada tiga faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia yaitu: 1. Kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education production function* atau input-ouput analisis yang tidak konsisten, 2. Penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan secara sentralisasi, 3. Peran serta masyarakat, khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim.

Ilustrasi tersebut memberikan suatu indikasi dan sekaligus bukti bahwa mutu sumber daya manusia Indonesia ditingkat Asia dan ASEAN sangat rendah. Inilah potret dan realisasi negara yang gagal melaksanakan pembangunan pada sektor peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Rendahnya sumber daya manusia Indonesia berdasarkan hasil survei UNDP tersebut adalah akibat rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Oleh karena itu, salah satu kebijakan pokok pembangunan pendidikan nasional ialah peningkatan mutu dan relevansi pendidikan. Selain itu perluasan dan pemerataan pendidikan serta akuntabilitas juga menjadi kebijakan pembangunan pendidikan nasional.

Tilaar (1997) mengemukakan bahwa manajemen sistem pendidikan nasional merupakan suatu proses sosial yang direkayasa untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara efektif dan efisien dengan mengikutsertakan kerja sama serta partisipasi seluruh masyarakat. Fungsi, misi dan kebijakan pendidikan nasional untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan pengelolaan sistem pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu.

Abudin Nata (2013) Semua pihak sesungguhnya telah menyadari kondisi pendidikan nasional ini telah terbangun suatu pandangan bahwa pendidikan adalah kunci sukses pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Keinginan untuk memposisikan pendidikan sebagai penggerak pembangunan dan kemajuan telah lama dikumandangkan dan mendepankannya sebagai panglima telah pula dicanangkan. Berbagai upaya pun telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, dimulai dari pembaharuan paradigma pendidikan, melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku

dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, sampai upaya peningkatan mutu pendidikan.

Himpunan Peraturan Perundang-undangan Sistem Pendidikan Nasional (2003) Dalam perspektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, antara lain faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, di laboratorium, dan di kancha belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumberdaya manusia sebagai pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman dan profesi. juga sangat penting adanya standar nasional pendidikan yang menjadi norma acuan dalam penyelenggaraan pendidikan nasional yang mencakup standar, isi, proses, kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan dan standar penilaian pendidikan (peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan).

Beberapa pengamat berpendapat, ada tiga berbagai faktor yang menyebabkan mutu pendidikan kita tidak mengalami peningkatan secara signifikan. *Pertama*, kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan yang mencapai bahwa apabila semua komponen pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, dan perbaikan sarana serta prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, maka hasil pendidikan yang dikehendaki yaitu mutu pendidikan secara otomatis akan terwujud. Dan yang terjadi tidak demikian, karena hanya memusatkan pada masukan pendidikan dan tidak memperhatikan proses pendidikannya. Pada proses pendidikan sangat menentukan hasil pendidikan tersebut.

Kedua, penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara *birokratis sentralistik*, (kebijakan terpusat) sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan terkadang tidak sesuai dengan kondisi sekolah. Sekolah kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembanya termasuk

peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

ketiga, peran serta masyarakat khususnya orang tua dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Implementasi Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah TPI Medan”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, hal itu didasarkan pada tujuan untuk mendeskriptifkan manajemen mutu dan meningkatkan kompetensi yang baik dan juga meningkatkan kompetensi guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tpi Medan. penelitian menggunakan kualitatif deskriptif. Sesuai dengan ini digunakan instrument yang dikumpulkan data adalah untuk peneliti sendiri.

Sumber Data

1. Data sekunder

Sumber data dalam penelitian dan diarahkan kepada kepala Sekolah, Wakil Kepala sekolah, guru maupun staf di Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah Tpi Medan, Kepala Sekolah yang menjadikan informan yang didasari teknik probabalistic sampling, melainkan disesuaikan dengan harapan informasi kepala sekolah.

2. Data Primer

Salim & Sarum mengemukakan Sumber data yang dilakukan dengan mengolah informasi dan komunikasi dari peneliti yang berkaitan dengan data penelitian yang difokuskan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Temuan Khusus Penelitian

a. Perencanaan Manajemen Mutu Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidikan di MTs Darul Hikmah TPI Medan.

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan

organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan. Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan apa yang akan dicapai dengan membuat rencana dan cara-cara melakukan rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para manajer di setiap level manajemen.

Dalam pelaksanaan fungsi manajemen SDM di MTs Darul Hikmah TPI Medan terkait kepada masalah perencanaan. Maka hal ini menjadi salah satu awal dari kegiatan aktivitas manajemen yang tertera pada fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan. Karena perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi atau lembaga. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Kepala Madrasah yaitu Bapak Indra Sahputra, S. Pd I dalam petikan wawancara yaitu:

“Perencanaan dilakukan sangat penting, mengingat semakin berkembangnya zaman maka segala hal yang berkaitan dengan sistem pendidikan harus seimbang dan sesuai dengan kompetensi para tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini dikarenakan semakin berubah proses pendidikan di Indonesia dari tahun ke tahun, oleh karenanya perlu dilakukan perencanaan dalam mutu layanan yang berkompetensi, terutama bagi lulusan-lulusan muda yang lebih memahami tentang teknologi informasi (IT) dibandingkan dengan guru-guru tua yang telah lama mengajar. Proses perencanaan dilakukan berdasarkan (1) kebutuhan Madrasah, (2) berfokus pada jangka pendek, karena madrasah tidak mempunyai renstra (rencana strategis) pendidikan, (3) mempertahankan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dan (4) sebagai usaha perbaikan kinerja para guru, agar lebih Peningkatan Kompetensinya dengan lebih baik dan disiplin dalam mengajar.”

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa dalam proses perencanaan harus ditetapkan apa tujuan dalam memberi layanan mutu secara profesional, sehingga guru dapat bertanggung jawab dan melaksanakan kode etiknya sebagai profesi pendidik. Dalam merencanakan yang terpenting adalah apa dan bagaimana sebuah kegiatan akan dilakukan. Karena hal ini yang menjadi sarana dalam Peningkatan kompetensi guru dalam mengajar yang sesuai dengan standar kualifikasi minimal yaitu

harus S1 (Strata 1) atau bahkan untuk kedepannya harus S2 (Strata 2) yang berdasarkan kepada UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Yang mana dalam perencanaan SDM dan juga pengadaannya harus merujuk pada Undang-undang tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian di atas maka dalam kaitannya dengan implementasi manajemen mutu dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan dalam pelaksanaannya di lapangan dapat dikatakan cukup baik, walaupun masih ada kekurangan yang perlu untuk diperhatikan lagi sebagai usaha perbaikan kedepannya nanti, berikut empat temuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perencanaan yang diterapkan di MTs Darul Hikmah TPI Medan berdasarkan kepada kebutuhan yang harus di penuhi dalam mengganti sipasi kekurangan dari setiap personil guru, seperti kompetensi yang perlu ditingkatkan, dan juga mempertahankan kualitas mutu untuk dapat memaksimalkan mutu layanan pendidikan.
2. Upaya-upaya yang di lakukan pihak madrasah dan pimpinan dalam meningkatkan kompetensi Guru/Pendidik yaitu: a. Menegakkan Kedisiplinan terhadap para guru b. Mengadakan Rapat dan Musyawarah secara berkelanjutan c. Memberikan Motivasi yang mendukung dalam peningkatan kompetensi para guru d. Memberikan reward bagi guru yang berprestasi dan memberikan punishment bagi guru yang tidak disiplin
3. Proses manajemen mutu untuk meningkatkan kompetensi guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan berjalan dengan baik, Dalam kedisiplinan guru aturan-aturan telah dibuat oleh pimpinan dengan sedemikian rupa dan melakukan perbaikan secara terus-menerus dan guru juga mematuhi aturan tersebut, hal ini tentunya menambah kedisiplinan guru-guru tersebut dan meingkatkan kompetensi para guru, mengenai rapat dan musyawarah di madrasah ini berjalan dengan baik, dan dilakukan dengan system demokratis, dan tentang pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru agar kompetensinya terus meningkat, hal itu biasanya dilakukan pada rapat, dan di madrasah

ini juga ada reword kepada guru yang rajin dan panishmen bagi guru yang sering melanggar aturan yang telah dibuat hal ini juga akan meningkatkan kepuasan para guru yang menjadi konsep mutu itu sendiri.

4. Faktor-faktor apa yang mendukung terhadap manajemen mutu dalam proses pelaksanaan peningkatan kompetensi guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan yaitu motivasi intrinsic yaitu motivasi dari diri guru itu sendiri, karena pihak madrasah hanya merangsang kedisiplinan itu dengan aturan, akan tetapi jika guru itu tidak sama sekali peduli terhadap itu tentunya upaya-upaya tersebut tentunya tidak akan berhasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Abudin, Nata. (2003). *Manajemen Pendidikan*. cet 1. Jakarta: Kencana.
- Engkoswara. (2010). *Asministrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Usman, Husaini. (2001). *Peran Baru Administrasi Pendidikan dari Sistem Sentralistik Menuju Sistem Desentralisasi, dalam jurnal ilmu pendidikan*. Jilid 8.
- Tilaar. (1997). *Manajemen Pendidikan Nasional, Kajian Pendidikan Masa Depan*. cet 1. Bandung: Fokusmedia.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Fokusmedia. 2009.
- Rohiat. (2009). *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rusman. (2011). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hamalik, Oemar. (2009). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Anwar, Sumarsin. (2007). *Kompetensi Guru Madrasah*. Jakarta: Departemen Agama RI Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama.
- Salim, Syahrudin dan. (2003). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media.

PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK DI MTS NEGERI BESITANG

Nursyaifah Br Tumangger¹, Nurika Halila Daulay²

Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan Pelaksanaan Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) Perencanaan Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang, (2) Pelaksanaan Program Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang, (3) Evaluasi Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Adapun informan penelitian berjumlah 7 orang yaitu: kepala sekolah, pengawas dan guru mata pelajaran. Untuk menganalisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan uji *credibilitas* dengan menggunakan teknik *triangulasi*, uji *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *confirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: (1) Perencanaan Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang sudah tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, (2) Pelaksanaan Program Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang belum optimal dikarenakan sarana dan prasarana belum memadai, (3) Evaluasi Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang sudah terlaksana sesuai dengan prosedur yang ada. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam pelaksanaan supervisi akademik haruslah memiliki program kerja, melakukan pengawasan dalam setiap pelaksanaan program sampai pada evaluasi yaitu mengukur dan menilai dari hasil kinerja yang telah dilakukan.

Kata Kunci : *Supervisi Akademik, Kepala Sekolah, Guru.*

PENDAHULUAN :

Madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan. Penanggung jawab proses belajar mengajar didalam kelas adalah guru, karena gurulah yang langsung memberikan bimbingan dan latihan kepada siswa

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 Tentang standar pengawasan sekolah berisi standar kualifikasi dan kompetensi pengawas sekolah. Standar kualifikasi menjelaskan persyaratan akademik dan non akademik untuk diangkat menjadi pengawas sekolah. Standar kompetensi memuat seperangkat kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai pengawas sekolah untuk dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya. Supervisi sekolah adalah tenaga kependidikan yang profesional yang berfungsi sebagai unsur pelaksana supervisi pendidikan yang mencakup, supervisi akademik dan supervisi manajerial. Dalam hal ini akan dibahas mengenai supervisi akademik.

Sebagai tenaga kependidikan, guru membutuhkan bantuan tenaga pengawas. Guru merupakan personil sekolah yang berhadapan dengan berbagai hal di mana dirinya tidak dapat memecahkan masalah secara menyeluruh tanpa mendapat bantuan dari pihak lainnya, terutama dari pengawas. Guru selalu berhadapan dengan situasi yang setiap saat berubah, seperti kurikulum, tuntutan masyarakat, pemenuhan kebutuhan hidupnya, dan lain sebagainya. Hal tersulit yang dihadapi guru adalah menghadapi perubahan tuntutan masyarakat, yaitu tuntutan terhadap perubahan yang cukup deras dari masyarakat sehingga membutuhkan perubahan kurikulum. Dengan situasi itu, adakalanya guru tidak siap menghadapi seorang tanpa ada bantuan dari pihak lainnya.

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut guru tentunya memiliki seperangkat kemampuan yang dipersiapkan melalui program kependidikan sehingga mampu menjadi guru yang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Para guru tidak terlepas dari kesulitan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah maupun institusi di atasnya, terutama pembuatan rencana pembelajaran, bagaimana proses belajar mengajar menggunakan kurikulum berbasis kompetensi, serta bagaimana mengaktifkan siswa dalam setiap pembelajaran. Oleh karena itu keberadaan pengawas sangat diharapkan oleh guru dalam rangka membantu dan membimbing guru kearah tercapainya peningkatan kualitas pembelajaran guru mata pelajaran, khususnya di lingkungan

sekolah-sekolah yang bernaung pada Kementerian Agama atau sekolah di bawah naungan dinas. Pengawasan dalam rangka mengetahui serta memperbaiki berbagai kelemahan yang selama ini dilakukan menuju pencapaian tujuan kegiatan yang telah direncanakan dan ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dari observasi awal, bahwa pelaksanaan supervisi akademik di MTs Negeri Besitang yang dilakukan oleh kepala sekolah telah dibuat dan disusun, hanya saja nampaknya masih kurang terencana dengan baik dan pelaksanaannya masih belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. begitu juga yang dilakukan oleh pengawas sekolah dalam pengemplementasiannya masih belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Proses penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat fenomenologis yaitu menyelidiki suatu fenomena sosial atau masalah manusia. Menurut Nasution (dalam Sugiyono, 2015:13) metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2017 sampai dengan Maret 2017. Tempat penelitian dilaksanakan di MTs Negeri Besitang yang terletak di Jalan Jendral Sudirman, Kelurahan Kampung Lama, Kecamatan Besitang, Kabupaten Langkat.

Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah berbagai pihak yang terkait dengan pelaksanaan supervisi akademik di MTs Negeri Besitang. Berdasarkan hal tersebut, maka sumber informasi meliputi Kepala sekolah, Pengawas madrasah, dan beberapa guru mata pelajaran.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif bersifat nauralistik (alamiah), yakni dengan teknik observasi, teknik wawancara, dan studi dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis yang bersifat induktif. Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Data yang diperoleh segera dilakukan analisis melalui : 1). Kredibilitas (*credibility*), 2). Keteralihan (*transferability*), 3). Ketergantungan (*dependability*), 4). Ketegasan (*confirmability*).

PEMBAHASAN PENELITIAN

Supervisi Akademik kepala sekolah di MTs Negeri Besitang Meliputi: Perencanaan, Pelaksanaan Program dan evaluasi. Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan peneliti tentang:

1. Perencanaan Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang

Berdasarkan hasil temuan diatas, dapat dilihat bahwa Perencanaan supervisi akademik di MTs Negeri Besitang sudah tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada.

Adapun perencanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah yaitu membuat tujuan dari supervisi akademik tersebut, kemudian mensosialisasikannya sampai pada pembuatan jadwal supervisi. Adapun jadwal supervisi akademik di MTs Negeri Besitang yaitu Harian seperti mengontrol absensi guru, kedisiplinan, kebersihan dan kerapian, jadwal mingguan seperti melakukan kunjungan kelas, jadwal bulanan mengadakan rapat guru, rapat guru dengan orang tua dan melakukan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

2. Pelaksanaan Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang

Dalam pelaksanaan supervisi akademik di MTs Negeri Besitang sudah bagus. Adapun pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan untuk guru dalam membantu guru untuk meningkatkan potensi yang dimiliki dan untuk membantu guru dalam menghadapi permasalahan yang terjadi didalam proses belajar mengajar. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari memberikan kesempatan kepada seluruh guru

MTs Negeri Besitang yang merasa mempunyai masalah untuk berkonsultasi atau sekedar memberikan pelaporan yang pada intinya guru yang bersangkutan merasa membutuhkan bantuan pengawas madrasah juga mengupayakan untuk membantu para guru mata pelajaran khususnya dan para personil sekolah pada umumnya untuk diberikan dukungan dan dorongan untuk selalu meningkatkan kompetensinya dalam menjalankan tugasnya. Selain melakukan pembinaan dalam bentuk forum atau pertemuan-pertemuan, kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada para guru yang merasa mempunyai permasalahan untuk mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan tujuan sebagai refleksi tentang sejauhmana kinerja guru yang bersangkutan telah menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru terutama dalam mengelola pembelajaran di kelas, dengan refleksi tersebut guru yang bersangkutan dapat saling bertukar pikiran, saling memberi masukan dan saran antar sesama guru yang mengajar mata pelajaran yang sama. Berdasarkan keterangan kepala sekolah, kegiatan refleksi tersebut diadakan minimal sekali dalam satu semester.

Tetapi dikarenakan sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga dalam pelaksanaan supervisi terhambat, selain itu karena jadwal kepala sekolah yang terlalu padat sehingga pelaksanaan supervisi akademik tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

3. Evaluasi Supervisi Akademik di MTs Negeri Besitang

Evaluasi supervisi akademik di MTs Negeri Besitang yang dilakukan kepala sekolah sudah terlaksana sesuai dengan prosedur yang ada. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah guru sudah melaksanakan proses pembelajaran dengan baik.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena dengan mengadakan evaluasi kita dapat mengetahui hasil dari kinerja yang kita laksanakan dan dapat meningkatkan potensi yang kita miliki agar tujuan dari pembelajaran tersebut tersampaikan kepada peserta didik dengan efektif dan efisien.

KESIMPULAN

1. Perencanaan supervisi akademik di MTs Negeri Besitang sudah tersusun dengan bagus sesuai dengan ketentuan yang ada, adapun supervisi yang dilakukan kepala sekolah yakni menetapkan tujuan yang dari supervisi tersebut kemudian mensosialisasikan kepada guru-guru mengenai kebijakan tersebut, dan membuat jadwal supervisi.
2. Pelaksanaan supervisi akademik di MTs Negeri Besitang yang dilakukan kepala madrasah bagus. Adapun kegiatan yang dilakukan yaitu, terlebih dahulu memeriksa perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru, yaitu Berdasarkan data dokumen, guru-guru MTs Negeri Besitang sudah melakukan persiapan sebelum pembelajaran seperti turut serta dalam menganalisis kurikulum untuk kemudian dijabarkan menjadi silabus, membuat Rencana Program Pengajaran (RPP) sebagai acuan atau pedoman guru dalam mengajar, sehingga dalam penyusunan persiapan mengajar guru diberi kebebasan dalam menyusun persiapan mengajar termasuk dalam pemilihan materi pokok pembelajaran, penentuan sumber belajar, penggunaan metode mengajar, dan penilaian. Kebijakan ini sangat memungkinkan perbedaan dalam satuan pembelajaran yang disusun oleh masing-masing guru satu mata pelajaran. Apabila semua komponen yang diperlukan dalam pembelajaran sudah tersedia dan disetujui oleh kepala sekolah, maka proses pelaksanaan pembelajaran sudah siap untuk dilakukan, kemudian kepala sekolah melakukan tinjauan kelas untuk menilai guru di dalam kelas selama proses pembelajaran berlangsung. Adapun beberapa komponen yang disupervisi oleh kepala sekolah pada saat proses pembelajaran di kelas mulai dari awal membuka pelajaran sampai dengan menutup pelajaran, menyampaikan materi kepada siswa, menggunakan dan memanfaatkan media pembelajaran, metode pembelajaran yang digunakan, serta cara memberikan penguatan kepada siswa.
3. Evaluasi supervisi akademik di MTs Negeri Besitang yang dilakukan kepala sekolah sudah terlaksana sesuai dengan prosedur yang ada. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah guru sudah melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Adapun evaluasi dari program yang ada yaitu upaya perbaikan mutu pendidikan

melalui supervisi administrasi penilaian pembelajaran, yaitu pemantauan kegiatan ujian sampai pada pengelolaan hasil ujian siswa/I MTs Negeri Besitang. Dalam hal pelaksanaan evaluasi baik formatif maupun secara sumatif memang kepala sekolah turut serta membantu dengan cara memberikan beberapa metode evaluasi serta memberikan arahan-arahan yang bersifat membangun. Namun pada saat mengolah hasil evaluasi kepala sekolah tidak memberikan bantuan, hal ini dikarenakan sudah ada standarnya sendiri, semua kegiatan yang harus dilakukan guru dalam mengolah nilai sudah ada pedomannya sendiri yaitu Standar Minimal Kelulusan (SKM) atau biasa disebut dengan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatann Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sitorus, Masganti. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN PRESS.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Syahrums dan Salim, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 Tentang standar pengawasan sekolah.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KEPROFESIONALAN GURU DI SD ISLAM AN-NIZAM MEDAN DENAI

Sri Wahyuni¹, Hamid Ritonga²

Abstrak

Penelitian ini berjudul tentang hubungan motivasi kerja dengan keprofesionalan guru di SD Islam An-Nizam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja yang digunakan oleh SD Islam An-Nizam serta keprofesionalan guru di laksanakan. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari sumber data. Metode Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis deskriptif dengan menempatkan variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini di seluruh guru di SD Islam An-Nizam. Sebagai sampel diambil seluruh populasi penelitian dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan skala likert dan teknik analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana dengan *SPSS 16.0*. Penelitian ini dilakukan di SD Islam An-Nizam. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 55 guru. Teknik analisis data ini dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas, pengajuan hipotesis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan keprofesionalan guru di SD Islam An-Nizam yaitu sebesar $r_{xy} = 0,403 > 0,266$. Maka dari hasil penguji hipotesis diatas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan keprofesionalan guru di SD Islam An-Nizam, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,403 > 0,266$) hipotesis diterima dengan artian H_a diterima H_o ditolak jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Tingkat hunbungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan sedang.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Keprofesionalan Guru.*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur pendidikan yang sangat dekat dengan siswa di sekolah untuk mendukung terwujudnya suasana proses belajar mengajar yang berkualitas. Sebagai penanggung jawab terlaksananya proses pembelajaran di sekolah maka diperlukan adanya guru yang profesional dalam mengajar dan mendidik anak.

Menurut UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I Pasal 1, Bahwa Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. (Yasartodo Wau, 2015: 242)

Profesional bersangkutan dengan profesi yang memerlukan keterampilan khusus untuk menjalankannya dan mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. (Syafaruddin Nurdin, 2002:15). Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa profesional dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan dan dididik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan mereka mendapat imbalan atau hasil berupa upah karena telah melaksanakan pekerjaan tersebut.

Guru sebagai jabatan dan pekerjaan adalah jenis pekerjaan yang menuntut setiap orang yang ingin mengerjakannya memiliki keahlian, kecakapan, keterampilan, di bidang kependidikan dan latihan dalam waktu yang relative lama (hingga tingkat perguruan tinggi) untuk memberikan pelayanan yang profesional kepada peserta belajar. Pekerjaan ini menuntut pengembangannya menjadi pelayan bagi orang lain dengan mengandalkan ilmu pengetahuan, sikap, kecakapan, yang telah dimiliki. Kepemilikan ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap, kecakapan bidang pendidikan dan pembelajaran tersebut dapat dibuktikan melalui ijazah, sertifikat kependidikan dan keguruan yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang telah teruji keberadaanya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, serta pada jenjang pendidikan anak usia dini. Sebagai seorang pendidik profesional maka guru dituntut untuk menguasai substansi kajian yang mendalam, dapat melaksanakan pembelajaran yang mendidik, kepribadian, dan memiliki komitmen dan perhatian terhadap perkembangan peserta didik.

Maka dari itu Guru yang profesional harus memiliki sikap untuk selalu mengembangkan dirinya, pengetahuannya, mendalami keahliannya, rajin membaca literatur-literatur dengan tidak merasa rugi membeli buku-buku dan media pembelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan yang digelutinya. Sebagaimana filosofi Ki Hajar Dewantara: *"tut wurihandayani, ing garso sungtolodo, ing madyo mangun karso"* (Martinis Yamin, 2009:23). Tidak cukup hanya dengan menguasai materi pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih baik dan maju. Guru Profesional selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya.

Namun pada kenyataan di lapangan terbukti bahwa masih terdapat guru yang kurang profesional dalam pekerjaannya hal ini landasi dengan guru yang kurang terampil dalam proses pembelajaran. Masih banyak guru yang kurang kompeten dalam bidangnya. Dalam beberapa penelitian guru di sekolah dasar, masih banyak guru yang mengajar dibidang yang bukan bidangnya, mengajar mata pelajaran matematika dan mata pelajaran IPA sekaligus, sehingga menyebabkan banyak siswa yang salah konsep dalam memahami pelajaran yang diberikan oleh guru tersebut.

Ada banyak alasan mengapa banyak guru yang belum kompeten. Pertama, waktu belajar atau kuliah, belum sungguh-sungguh menguasai bahan pelajaran Memang mereka lulus tetapi bukan lulus yang terbaik. Beberapa dari mereka hanya asal lulus dan itu pun belum waktu lama.

Kedua, beberapa guru mengajar bukan yang bidangnya. Misalnya, seorang guru lulusan olahraga mengajarkan IPA, seorang guru lulusan bahasa Indonesia mengajarkan matematika. Pengalaman biasanya terjadi di sekolah pedalaman yang kekurangan guru sebidang. Memang maksudnya baik, dari pada tidak ada guru, guru apapun diminta untuk mengajarkan berbagai bidang. Dari keadaan ini tampak jelas bahwa

diperlukan meningkatkan kompetensi guru agar semakin menguasai bidang mereka.

Menurut Syah Faktor yang menyebabkan rendah keprofesionalan guru antara lain (1) rendah motivasi kerja guru, (2) rendah tingkat kompetensi keprofesionalan guru, (3) penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih dibawah standar. (Moh. Uzer Usman, 2010: 2) Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Ika Fitri Rahmawati yaitu "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Profesionalisme Guru"

Adanya profesionalisme guru yang rendah maka perlu adanya peningkatan kemampuan profesional guru. Dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru haruslah didukung dengan motivasi kerja guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja (Endin Nasruddin, 2010: 225).

Seorang akan memiliki motivasi tinggi apabila kebutuhannya terpenuhi, baik kebutuhan lahir maupun batin. Dengan tingginya motivasi kerja seseorang akan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Dengan memotivasi kerja tinggi, maka para guru akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. masalah kerja menjadi sorotan bagi orang banyak, kerja seorang aparat pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat, dan kerja guru akan dirasakan oleh peserta didiknya atau orang tua walinya. Maka guru harus benar-benar kompeten di bidangnya, memiliki motivasi tinggi dan juga harus bisa optimal dan berangung jawab.

Motivasi kerja guru dilihat dari indicator seberapa besar dorongan semangat guru untuk bekerja, seberapa besar tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan seberapa tingginya untuk ingin mencapai prestasi kerja seorang guru tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Keprofesionalan Guru Di Sd Islam An-Nizam Medan Denai".

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah Dasar Islam An-Nizam di kota Medan Denai yang terletak di Jl.Tuba II No. 62 Tegal Sari Mandala II Kec. Medan Denai.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono. 2015: 119) Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada diYayasan Perguruan Maditussalam yang berjumlah 55 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono. 2015:120) Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 55 orang, sehingga semua sampel digunakan. Dalam hal ini jumlah sampel adalah 55 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian, maka digunakan alat pengumpulan data. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket, yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan telaah pustaka yang mendukung variabel yang diungkap. Pada saat menyusun instrumen terdapat langkah-langkah yang harus diperhatikan,

Dalam penyusunannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, dengan sekala penilaian yang mengajukan empat alternatif jawaban dijang dengan menggunakan angket model skala likert yang terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS).

Uji Coba Instrumen

Instrument pengambilan data yang telah disusun sendiri oleh peneliti memiliki kewajiban untuk mencobakan instrumennya sehingga apabila digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian instrument tersebut benar-benar baik untuk digunakan. Agar dapat memberikan data instrument maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat terbukti dalam instrumen terdapat yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengambilan data dan instrumen yang dilakukan peneliti berupa angket. Dalam hal ini peneliti memilih SD Islam An-Nizam Medan Denai yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 55 guru di luar sampel.

1. Uji Validasi

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 16. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r product moment, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur). $df = 55$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,266; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Adapun hasil uji validitas instrument angket motivasi kerja (X) yang telah dilakukan terdiri dari 29 butir pernyataan dari hasil penskoran instrument dinyatakan terdapat 24 butir yang valid dan sebanyak 5 butir pertanyaan yang tidak valid yakni no 11,18,21,25, dan 26.

Pada butir pertama dapat dilihat nilai $r_{hitung} = 0,376$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan $N = 55$, diperoleh $r_{tabel} = 0,266$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa butir item No. 1 dinyatakan valid dan digunakan menjadi data penelitian, begitu juga pada butir pernyataan lainnya dinyatakan sebanyak 29 butir pernyataan yang disebarkan pada 55 responden dapat digunakan sebagai alat penelitian, hal ini didasarkan pada perhitungan data yang telah dilakukan diperoleh 24 pernyataan

yang valid dan dapat diajukan sebagai alat atau angket instrument dalam penelitian.

Adapun hasil uji validitas instrument angket Keprofesionalan guru (Y) yang telah dilakukan terdiri dari 26 butir pernyataan dari hasil penskoran instrument dinyatakan terdapat 24 butir yang valid dan sebanyak 5 butir pertanyaan yang tidak valid yakni no 15 dan 18.

Pada butir pertama dapat dilihat nilai $r_{hitung} = 0,731$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dengan $N = 55$, diperoleh $r_{tabel} = 0,266$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa butir item No. 1 dinyatakan valid dan digunakan menjadi data penelitian, begitu juga pada butir pernyataan lainnya dinyatakan sebanyak 26 butir pernyataan yang disebarkan pada 55 responden dapat digunakan sebagai alat penelitian, hal ini didasarkan pada perhitungan data yang telah dilakukan diperoleh 24 pernyataan yang valid dan dapat diajukan sebagai alat atau angket instrument dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut:

0,800 – 1,000 : sangat tinggi

0,600 – 0,800 : tinggi

0,400 – 0,600 : cukup

0,200 – 0,400 : rendah

0,000 – 0,200 : sangat rendah

Tabel 3.6

Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Realibilitas Coeficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja Guru	29 Pertanyaan	0,745	Reliabel
Keprofesionalan Guru	26 Pertanyaan	0,878	Reliabel

bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> r$ tabel Dengan demikian variabel motivasi kerja guru dan keprofesionalan guru dapat dikatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data korelasi sederhana dengan bantuan *SPSS 16*. Data yang dikumpul sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji Linieritas.

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji Normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.0

Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya madrasah (X) dan motivasi kerja guru (Y). Hipotesis merupakan pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang relasi antara dua variabel atau lebih yang mengandung implikasi-implikasi yang jelas untuk pengujian hubungan-hubungan yang dinyatakan tersebut. (Fred Kerlinger, 2004: 30)

Untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan atau untuk mengetahui hubungan variabel X dan variabel Y digunakan analisis korelasi sederhana. Pelaksanaan uji hipotesis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Motivasi merupakan sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku. Jadi didalam sebuah pendidikan sangat perlu diadakan sebuah motivasi guna untuk mendorong agar para guru bisa bekerja lebih optimal dan proses kesedian seorang guru dalam melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran. Dengan tercapainya sasaran yang diinginkan oleh seorang guru maka akan professional dalam menjalankan

tugasnya sebagai seorang guru. Dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru haruslah didukung dengan motivasi kerja guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar.

Motivasi kerja merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja. Seorang akan memiliki motivasi tinggi apabila kebutuhannya terpenuhi, baik kebutuhan lahir maupun batin. Dengan tingginya motivasi kerja seseorang akan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Dengan memotivasi kerja tinggi, maka para guru akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika individu-individu dalam sekolah tersebut berhasil dalam mencapai motivasinya, maka ia cenderung untuk termotivasi. Sebaliknya, jika individu-individu sering gagal dalam mewujudkan motivasinya maka kecenderungan ia akan putus asa dan frustrasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan bahwa motivasi kerja guru di SD Islam An-Nizam berdasarkan uji korelasi terdapat korelasi yang positif yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan keprofesionalan guru di SD Islam An-Nizam Medan Denai nilai koefisien yaitu sebesar 0,403. Dari hasil analisis penelitian dapat dikemukakan bahwa keprofesionalan guru berhubungan dengan motivasi kerja. Hal ini dimungkinkan karena keprofesionalan guru senantiasa akan lebih baik jika motivasi kerja guru senantiasa kondusif dan mendukung keprofesionalan guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka akhir skripsi ini terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan keprofesionalan guru di SD Islam An-Nizam. Sesuai dengan tujuan penelitian maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan keprofesionalan guru sebesar nilai $0,403 > 0,266$ dengan kategori sedang, maka dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat motivasi kerja guru dengan keprofesionalan guru di SD Islam An-Nizam, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,403 > 0,266$) hipotesis diterima dengan

artian H_a diterima dan H_0 ditolak $r_{itung} > r_{tabel}$. Tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan kategori sedang.

Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap keprofesionalan guru sebesar $0,403 > 0,266$. Jadi semakin tinggi motivasi kerja guru maka mendorong guru untuk profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya dan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kerlinger, Fred. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mesiono. 2012. *Manajemen Organisasi*. Medan: Cita Pustaka Media Perintis.
- Nasruddin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nuridin, Syafaruddin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*,(Jakarta : Quantum Teaching.
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Uzer, Moh, Usman. 2010. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan*. Prestasi Pustaka Jakarta: Publisher.
- Wau, Yasartodo. 2015. *Profesi Kependidikan*, Medan: Unimed Press.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yamin, Martinis. 2009. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press.

**MANAJEMEN PENGAWAS DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MAS AL WASHLIYAH JL.
ISMAILIYAH NO. 82 MEDAN**

Masdingin Harahap¹, Bukhari Muslim Nasution²

Abstrak

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru, untuk mengetahui keberhasilan manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru, dan untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Temuan penelitian ini adalah: (1) bagaimana manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru. pengawas langsung dengan bentuk teguran atau bimbingan. Dan observasi tidak langsung dengan cara mensupervisi dari laporan-laporan. (2) bagaimana keberhasilan manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru. (3) faktor pendukung manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru adanya kesadaran dari para pendidik di madrasah untuk meningkatkan profesional mereka. Dan faktor penghambat dari manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah adalah masalah biaya operasional atau pendanaan, peran orang tua belum tampak pada pribadi/karakter masing-masing peserta didik serta masih adanya sarana yang belum maksimal.

Kata Kunci: *Manajemen, Pengawas, Profesionalisme.*

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik. Sistem pendidikan yang baik adalah ketika suatu lembaga

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkedisiplinan tinggi. Dalam pelaksanaannya perlu melibatkan semua komponen yang ada di dalamnya, sekecil apapun kapasitasnya tetap mempunyai peranan yang penting dalam rangka menyukseskan pencapaian tujuan.

Keberhasilan manajemen suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Sebagai pemimpin di sebuah lembaga, maka dia harus mampu membawa lembaga tersebut ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Guru sebagai motor penggerak dalam membimbing dan membina para siswa terutama dalam hal penanaman akhlak, dipandang secara umum kurang mengembangkan dan mengaplikasikan potensinya secara maksimal. Padahal pengembangan potensi guru adalah sangat berarti guna peningkatan kualitas pendidikan yang islami.

Dengan kemampuan manajemen pengawas yang profesional di harapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah kondusif dan dapat membimbing serta meningkatkan profesionalisme guru. (E. Mulyasa, 2017:4)

Didalam Manajemen pengawas yang melakukan kegiatannya adalah kepala madrasah yang mana peneliti menemukan di Mas Al Washliyah Jl. Ismaliyah No. 82 Medan Salah satu problema yang dihadapi pengawas saat ini adalah adanya sejumlah fakta yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru masih dihadapkan pada permasalahan penguasaan bidang keahlian terutama dalam penggunaan model-model dan strategi pembelajaran terbaru. Di antara guru masih ada yang hanya sekedar mengajar (*transfer of knowledge*), sementara saat ini guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia dan multimetode dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Hal tersebut merupakan tantangan bagi pengawas untuk menemukan solusi dari permasalahan tersebut. Strategi atau teknik supervisi seperti apa yang harus dikembangkan untuk meningkatkan profesionalisme guru. (Abdul, Majid, 2008:12)

Usaha perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan sangat penting dilakukan dalam rangka mempersiapkan guru yang mampu menjadi subyek dan bisa berperan di lingkungan masyarakat sekaligus menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, mandiri dan profesional pada bidang masing-masing.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut dari hasil observasi sementara yang peneliti amati di Mas Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan dan melakukan penelitian tentang “Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Mas Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi Lokasi penelitian Sekolah MAS AL WASHLIYAH MEDAN . yang berlokasi di jl. Ismailiyah no. 82 medan. Waktu penelitian yang dibutuhkan untuk mendapatkan data yang diperlukan maka penelitian di laksanakan pada bulan Februari 2017.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai narasumber untuk memperoleh informasi untuk mengumpulkan data dari lapangan adalah :

- 1) Kepala Sekolah Mas Al Washliya Medan
- 2) Wakil Kepala Mas Al Washliya Medan
- 3) Guru dan staf yang ada di Mas Al Washliya Medan

Tekhnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan analisis data.

Tekhnik Analisa Data

Analisi data dalam penelitian ini berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data atau melalui tiga tahapan model alir dari Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyayian data, dan verifikasi.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan deskripsi data dan temuan penelitian, pembahasan penelitian ini dilakukan untuk memberi penjelasan dan kesesuaian dari hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan teori yang digunakan, pembahasan hasil penelitian dapat di uraikan sebagai berikut:

Temuan hasil penelitian MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan menunjukkan bahwa Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, sudah bagus dan telah berjalan dengan baik, dimana Manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru yang di lakukan kepala madrasah di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, di laksanakan sesuai dengan perencanaan, dimana perencanaan yang di lakukan kepala madrasah dengan mengadakan supervise kelas(langsung) terhadap guru-guru, dengan mengutus guru-guru dalam pelatihan atau seminar kependidikan yang di laksanakan oleh dinas pendidikan atau kantor pendidikan agama,dengan tujuan untuk meningkatkan keprofesionalan guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Retoliah yang menjelaskan bahwa upaya pengawas dalam meningkatkan profesionalisme Guru PAI melalui pelatihan, lokakarya, workshop, dll. Pengawas berkolaborasi dengan Pendis Kemenag Kota Palu dalam upaya meningkatkan profesionalisme Guru PAI melalui pemberian kesempatan kepada Guru PAI untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik berupa lokakarya maupun workshop.

Temuan Kedua adalah mengenai keberhasilan manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru, sudah berhasil sesuai dengan keinginan, itu dilihat dari bagaimana para guru menerapkan standar kompetensi tersebut setelah adanya *treatment* dari manajemen pengawas, di antaranya keberhasilan kompetensi pedagogis, keberhasilan kompetensi profesional, keberhasilan kompetensi kepribadian, keberhasilan kompetensi sosial dan keberhasilan kompetensi kepemimpinan keagamaan yang dicapai adalah bahwa para guru selain mengajarkan ilmu pengetahuan umum kepada peserta didik, para guru juga membimbing dan mengedepankan ilmu keagamaan sebagai dasar akhlak mulia bagi peserta didik baik untuk masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.

Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian Sanji Wahyu Aji Utomo menyatakan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Muhammadiyah 7 Yogyakarta, dengan menggunakan lima standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepriadian, kompetensi sosial, dan kompetensi kepemimpinan keagamaan sebagai indikator keberhasilan yang dicapai.

Temuan Ketiga, faktor yang menjadi pendukung dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS AL Washliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan, timbulnya kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuannya, serta guru-guru yang ada di madrasah menanggapi dengan positif dengan dilaksanakannya pengawasan, Jumlah dari warga sekolah yang cukup, dapat diartikan bahwa jumlah guru dan karyawan di madrasah cukup untuk melayani jumlah siswa keseluruhan. Oleh karena itu, dengan adanya kuantitas personil yang memadai di madrasah maka kepala madrasah dalam menerapkan strategi manajemennya dapat dilakukan secara optimal, Sekolah selalu mengadakan kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan baik dengan sekolah lain, dinas pemerintah, kemuhammadiyah, ataupun dengan perguruan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sarana pelatihan bagi para guru.

Kemudian faktor penghambat yang di hadapi, Masalah biaya operasional atau pendanaan, serta kualitas dari peserta didik yang dimiliki oleh MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan bukan peserta didik yang unggulan, serta peran orang tua belum tampak pada pribadi/karakter masing-masing peserta didik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Henny menyatakan bahwa faktor pendukung pelaksanaan supervisi akademik dalam meningkatkan profesional guru pada SMA Kota Banda Aceh adalah guru menanggapi secara positif tentang pelaksanaan supervisi, terjalinnya hubungan yang baik antara guru dengan kepala sekolah dengan guru, timbulnya kesadaran guru untuk meningkatkan kemampuannya. Sedangkan hambatan-hambatannya adalah adanya guru yang tidak hadir waktu pelaksanaan supervisi yang disebabkan karena sakit, izin dan mengikuti pelatihan, adanya guru yang gugup ketika dilakukan supervisi dan kesibukan kepala sekolah dan guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian mengenai “Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, sudah berjalan dengan baik dimana peran strategi manajemen yang diterapkan oleh Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, dilaksanakan dengan mengikutsertakan para guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No.82 Medan untuk mengikuti pelatihan /penatar, selain itu guru juga melaksanakan model pembelajaran yang menarik, baik itu variasi metode maupun variasi sumber belajar, membina mental para guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan tentang yang berkaitan dengan etos kerja, komitmen, dan tanggung jawab tugas pendidik, menerapkan waktu belajar secara efektif dan efisien di madrasah, dengan cara menerapkan peraturan di madrasah bahwa para guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan harus berada di sekolah baik itu mengajar maupun belajar, selain itu kepala madrasah juga melakukan penilaian kinerja guru secara berkala dengan tujuan untuk menjaga kredibilitas profesionalisme para guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, memberikan *reward* kepada para guru dengan bertujuan untuk memacu semangat berprestasi guru-guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan.
2. Keberhasilan Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan. Dalam menganalisa mengenai keberhasilan manajemen pengawas dalam meningkatkan profesionalisme guru di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, peneliti menggunakan lima standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, kompetensi kepriadian, kompetensi sosial, dan kompetensi kepemimpinan keagamaan sebagai indikator keberhasilan yang dicapai. Oleh karena itu peneliti melihat bagaimana para guru menerapkan standar kompetensi tersebut setelah adanya

treatment dari manajemen kepala sekolah. a) Keberhasilan kompetensi pedagogis yang dicapai adalah bahwa para guru telah bersikap selayaknya seorang guru profesional yang selalu membimbing dan mengedepankan pemahaman kepada peserta didik akan pentingnya belajar. b) Keberhasilan kompetensi professional yang di capai adalah para guru selalu memperdalam dan mengembangkan mata pelajaran yang di kuasai agar dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada peserta didik. c) Keberhasilan kompetensi kepribadian yang dicapai adalah para guru berkepribadian santun, berbudi luhur serta selalu bersikap sebagai suri tauladan yang baik terhadap peserta didik maupun masyarakat. d) Keberhasilan kompetensi sosial yang dicapai adalah bahwa para guru selalu mengedepankan rasa sosial dengan peserta didik maupun dengan rekan sejawat dan masyarakat.e) Keberhasilan kompetensi kepemimpinan keagamaan yang dicapai adalah bahwa para guru selain mengajarkan ilmu pengetahuan umum kepada peserta didik, para guru juga membimbing dan mengedepankan ilmu keagamaan sebagai dasar akhlak mulia bagi peserta didik baik untuk masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Manajemen Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82 Medan, adapun faktor pendukungnya ialah: Adanya aturan yang jelas dari pemerintah maupun dari yayasan/majelis, Jumlah dari warga sekolah yang cukup, dapat diartikan bahwa jumlah guru dan karyawan di sekolah cukup untuk melayani jumlah siswa keseluruhan. Oleh karena itu, dengan adanya kuantitas personel yang memadai di sekolah, maka kepala sekolah dalam menerapkan strategi manajemennya dapat dilakukan secara optimal, Sekolah selalu mengadakan kerjasama dengan berbagai instansi pendidikan baik dengan sekolah lain, dinas pemerintah, kemuhammadiyah, ataupun dengan perguruan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai sarana pelatihan bagi para guru. Sedangkan faktor penghambat yang di hadapi oleh kepala madrasah dalam melakukan manajemen pengawas ialah: Masalah biaya operasional atau pendanaan, kualitas dari peserta didik yang dimiliki oleh MAS Al Washliyah Jl. Ismailiyah No. 82

Medan bukan peserta didik yang unggulan, peran orang tua belum tampak pada pribadi/karakter masing-masing peserta didik

DAFTAR PUSTAKA

- S.Nasution, *Metode Research*. (Jakarta: Bumi Aksara,2002)
- E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Rosda,2017)
- Abdul, Majid, *Perencanaan Pembelajaran:Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2008)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014)

STRATEGI MANAJEMEN HUMAS DALAM MEMBANGUN CITRA MADRASAH DI MTS NEGERI LUBUK PAKAM KAB. DELI SERDANG

Hermawati¹, Hendri Fauza²

Abstrak

Masalah Penelitian ini adalah: 1) Bagaimana Strategi Manajemen Humas dalam membangun citra madrasah, 2) Apa Faktor-faktor pendukung dan penghambat manajer humas dalam membangun citra madrasah, 3) Bagaimana Hasil yang dicapai Manajer Humas dalam membangun citra madrasah. Tujuan penelitian ini mengungkapkan bagaimana strategi manajer humas dalam membangun citra madrasah, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik triangulasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, dan observasi atau pengamatan lapangan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi yang diterapkan manajer humas dalam membangun citra madrasah adalah memahami keadaan internal dan eksternal madrasah, memperbaiki kondisi fisik maupun non fisik madrasah, pengenalan madrasah kepada masyarakat dan menjalin kerjasama dengan instansi lain. Dengan mempertimbangkan factor-faktor pendukung dan menghambat manajer humas dalam membangun citra madrasah sehingga dapat menghasilkan kesan positif dari berbagai pihak dan mendapat citra yang baik dimata masyarakat baik internal maupun eksternalnya. Terwujudnya madrasah yang berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat sekitar, meningkatnya kualitas pendidikan masyarakat, menjadikan madrasah sebagai pendorong utama pusat kegiatan keagamaan, serta meningkatnya kepercayaan terhadap keberadaan madrasah.

Kata Kunci : *Manajemen Humas, Citra Madrasah*

PENDAHULUAN

Citra dibutuhkan lembaga agar masyarakat memberikan apresiasi sekaligus merupakan reputasi dan prestasi yang hendak dicapai bagi

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

dunia hubungan masyarakat. Oleh karena itu Citra lembaga penting dan harus dijaga agar tetap baik di mata publik baik internal maupun eksternal.

Rosady Ruslan (2008: 80) dalam buku yang berjudul *Public Relation dan komunikasi*, Secara garis besar citra adalah seperangkat keyakinan, ide, dan kesan seseorang terhadap suatu objek tertentu. Sikap dan tindakan seseorang terhadap suatu objek akan ditentukan oleh citra objek tersebut yang menampilkan kondisi terbaiknya.

Citra harus dikelola dengan baik melalui hubungan yang harmonis dengan khalayak atau publik, mengingat citra lembaga merupakan cerminan identitas lembaga tersebut. Citra lembaga pendidikan terbentuk berdasarkan berbagai komponen antara lain reputasi akademis atau mutu akademik dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja profesionalitas kepala madrasah, guru serta staf yang terkait di madrasah, memiliki jaringan organisasi yang baik untuk guru dan orang tua murid, serta kurikulum yang jelas agar tercipta lulusan yang baik pula. Agar masyarakat mengetahui baik buruknya lembaga tersebut maka dibutuhkan peran humas sebagai corong dari lembaga tersebut. Peran humas sangat penting bagi suatu organisasi/lembaga, baik organisasi/lembaga yang berskala kecil maupun organisasi/lembaga berskala besar.

Menurut Harsono dalam buku Rachmadi (1992: 14). Humas (*Public Relation*) secara umum diartikan sebagai semua kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi, dan badan usaha melalui para petugas *Public relation* untuk merumuskan organisasi atau struktur dan komunikasi guna menciptakan saling pengertian yang lebih baik antara lembaga dengan khalayaknya (orang-orang yang harus selalu dihubnginya). *Public relation* dapat dipandang sebagai alat atau medium untuk menciptakan hubungan-hubungan dengan siapa saja yang dianggap dapat membawa keuntungan dan kemajuan bagi organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Menurut Frank Jefkins dalam buku Morissan (2014: 8) humas adalah sesuatu yang merangkum keseluruhan komunikasi yang terencana, baik itu kedalam maupun keluar antara satu organisasi dengan semua khalayaknya dalam rangka mencapai tujuan-tujuan spesifik yang berlandasan pada saling pengertian. Menurutnya, humas pada intinya

senantiasa berkenaan dengan kegiatan penciptaan pemahaman melalui pengetahuan, dan melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan akan muncul suatu dampak yakni perubahan yang positif.

Wahjosumidjo (2003: 334) dalam buku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tujuan humas adalah untuk meningkatkan komunikasi antara satu sekolah dengan masyarakat melalui bantuan anggota-anggota staf didalam menganalisis dan memahami kondisi dikeluarga (*home*) dan lingkungan para peserta didiknya.

Pentingnya humas memang harus disadari tidak hanya pimpinan organisasi atau yang menangani saja, akan tetapi juga harus disadari oleh semua unit yang ada di organisasi/lembaga itu sendiri.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam adalah salah satu Madrasah yang ada di Jl. Karya Agung Komplek Pemkab Deli Serdang. Animo masyarakat terhadap Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam sangat begitu tinggi dilihat dari jumlah siswa perkelasnya. Dari 6 ruangan perkelas sampai 10 ruangan perkelasnya, hal ini dimungkinkan masih tingginya kepercayaan masyarakat (*publik*) terhadap Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam.

Berdasarkan pengamatan awal saya bahwa prestasi-prestasi yang telah diraih Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam dari bidang pendidikan seperti olympiade Matematika, IPA, Bahasa sangat baik dilihat dari nominasi yang diraih oleh siswa/siswai Madrasah tersebut mulai dari jenjang Kabupaten, Provinsi bahkan Nasional. Begitu juga dengan prestasi ekstra kulikuler seperti pramuka, PMR, bidang Keagamaan di madrasah tersebut sudah tidak asing lagi didengar masyarakat sehingga citra dari madrasah tersebut dipandang bagus oleh masyarakat sehingga masyarakat bersaing ketat ingin memasukkan putra-putri mereka ke Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam tersebut. Berdasarkan peminat Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam dapat diketahui bahwa minat masyarakat untuk mendaftar di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk pakam mengalami kenaikan setiap tahunnya, hal ini dapat dimungkinkan kepercayaan publik terhadap Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam semakin bertambah. Adanya penambahan jumlah siswa menandakan bahwa Humas berkerja keras dalam membangun citra madrasah. Untuk itu peran humas dirasa cukup penting untuk dijadikan media dalam membangun citra positif Madrasah

Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam, selain itu peran humas juga menjadi media sosialisasi madrasah kepada masyarakat serta diharapkan memberikan dukungan terhadap berbagai kegiatan yang dilaksanakan madrasah. Melihat sukses manajer humas di madrasah tersebut maka saya ingin meneliti bagaimana strategi manajemen humas yang digunakan di madrasah tersebut sehingga masyarakat (*public*) berminat untuk bekerjasama dengan madrasah tersebut dan masyarakatpun bersaing ketat ingin memasuki putra-putri mereka ke madrasah tersebut.

Disamping itu ada problem yang dihadapi madrasah ini yaitu untuk menambah ruang kelas humas mengharapkan partisipasi dari masyarakat seperti sumbangsih dana dan pemikiran/ ide-ide. Akan tetapi untuk sumbangsih dana karena tidak diperbolehkannya Pungli (pungutan liar), karena takut adanya salah persepsi antara masyarakat dan madrasah sehingga ruang gerak humas terbatas.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli serdang, terhitung dari bulan Februari hingga April.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah WKM bidang kehumasan, kepala madrasah, serta komite madrasah.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kualitatif yang terdiri dari wawancara, observasi dan studi dokumen. Penggunaan ketiga teknik pengumpulan data di atas didukung dengan menggunakan alat bantu berupa *audio record*, dan kamera foto. Akan tetapi tidak ada penggunaan secara khusus, satu dan lainnya saling melengkapi.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif analisis data secara umum dibagi menjadi tiga tingkat: 1) Analisis pada tingkat awal, 2) Analisis pada saat pengumpulan data lapangan, dan 3) Analisis setelah selesai pengumpulan data. Dan dilanjutkan dengan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Strategi yang digunakan di MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang adalah:

a. Memahami keadaan internal dan eksternal madrasah

Dengan memahami keadaan internal dan eksternal madrasah akan lebih mudah mengetahui kekuatan maupun kelemahan dari madrasah itu sendiri. Kemudian Sondang P. Siagian dalam buku Manajemen Strategi mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan kekuatan yang dimiliki oleh suatu lembaga adalah antara lain kompetensi khusus yang terdapat dalam lembaga yang berakibat kepada keunggulan lembaga. Dikatakan demikian karena madrasah memiliki sumber keterampilan, keunggulan dari pada madrasah lain sehingga memunculkan citra positif pada madrasah.

b. Memperbaiki kondisi fisik maupun non fisik madrasah

Setelah dipahaminya keadaan madrasah maka langkah selanjutnya ialah memperbaiki kondisi fisik maupun non fisik di madrasah agar masyarakat dapat menerima keberadaan madrasah dan mendapatkan citra yang positif dari masyarakat. Adapun perbaikan fisik yaitu perbaikan yang dapat dilihat langsung oleh masyarakat seperti adanya perbaikan lapangan olah raga, adanya perubahan tatanan sekolah dan adanya kotak-kotak saran yang disediakan di madrasah tersebut. Sedangkan perbaikan non fisik nya ialah perbaikan yang tidak dapat dilihat langsung oleh masyarakat. Usaha perbaikan madrasah untuk membangun citra madrasah salah satunya dengan adanya kegiatan-kegiatan yang dapat secara langsung dirasakan oleh masyarakat seperti adanya perayaan hari besar islam atau pun kegiatan yang secara tidak langsung dirasakan oleh masyarakat untuk menjadikan citra madrasah menjadi baik yaitu dengan meningkatkan prestasi siswa baik secara akademik maupun non akademik.

c. Pengenalan madrasah kepada masyarakat dan menjalin kerjasama dengan instansi lain

Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal yang bernuansa islami berfungsi menyiapkan sumberdaya manusia yang berkompeten dan berakhlak mulia. Dalam menjalankan perannya sebagai pencetak sumberdaya manusia madrasah dituntut untuk dapat memenuhi harapan

dan keinginan masyarakat. Berdasarkan pada opini masyarakat tentang mirisnya kondisi madrasah yang memprihatinkan dimana kualitas pendidikan masih rendah dan masih jauh berbeda dibandingkan dengan kualitas pendidikan di sekolah umum maka setiap lembaga pendidikan yang ingin dikenal masyarakat sebagai madrasah yang dipertimbangkan, maka perlulah ada upaya pengenalan madrasah kepada masyarakat. Untuk mendukung terhadap pencitraan madrasah ini maka diperlukan peran dari seluruh warga madrasah untuk memperkenalkan kepada masyarakat. Hal ini yang pernah dialami oleh MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.

2. Adapun Faktor-faktor pendukung dan penghambat manajer humas dalam membangun citra MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang

a. Faktor Pendukung

- **Dukungan dari alumni yang bekerjasama sebagai jurnalis dalam menyebarkan informasi melalui media cetak maupun online.**

Dukungan yang tidak kalah penting dalam menjalankan tugas kehumasan di MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang adalah adanya kerjasama dengan alumni yang bekerja sebagai jurnalis di salah satu media cetak maupun media online. Sehingga menjadi salah satu pendukung aktivitas humas dalam menjalankan tugasnya dengan membantu mempublikasikan prestasi-prestasi akademik maupun non akademik yang di capai oleh siswa/I serta kegiatan kegiatan yang di selenggarakan oleh MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.

b. Faktor Penghambat

- **Tugas Ganda sebagai Guru dan Waka Humas**
- **Keterbatasan Anggaran**
- **Keterbatasan sarana dan prasarana bidang kehumasan**

3. Hasil yang dicapai Manajer Humas dalam membangun citra Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang

Dalam setiap tindakan yang diambil tentu akan memunculkan hasil dari tindakan tersebut. Begitu pula dengan hasil dari strategi manajer humas yang diambil untuk membangun citra madrasah. Hasil dari pencitraan ini bukan semata untuk membawa nama manajer humas sebagai manajer humas yang tangguh namun jauh dari hal itu strategi

yang beliau ambil ini adalah semata ingin mencapai tujuan beliau untuk membawa madrasah menjadi semakin baik dan menjadi madrasah yang dapat berada dihati masyarakat yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang bernuansa islami. Selanjutnya upaya pencitraan yang telah dilakukan oleh kehumasan telah perlahan menunjukkan hasilnya diantaranya:

- a) Mewujudkan madrasah yang berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat sekitar.

Strategi yang diambil manajer humas dalam membangun citra berdampak kepada meningkatnya kepercayaan masyarakat untuk memilih madrasah sebagai tempat untuk menyekolahkan putra putri mereka guna mencetak generasi penerus yang lebih baik. Dapat diketahui bahwa telah ada perubahan pandangan masyarakat tentang diri madrasah dimana yang awalnya masyarakat melihat madrasah sebagai tempat mengaji saja maka setelah adanya upaya pencitraan dan perbaikan maka masyarakatpun menjadi lebih mampu menerima kehadiran madrasah yang lebih baik. Diketahui bahwa bentuk pengabdian madrasah pada masyarakat semakin terlihat dan dapat meraih hati masyarakat untuk menjadi madrasah yang sesuai dengan harapan masyarakat.

- b) Meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat

Dapat diketahui bahwa upaya bimbingan dan pendidikan yang dilakukan telah mendapatkan respon baik dari wali murid yang tidak lain masyarakat sekitar dimana madrasah mampu menunjukkan bahwa mampu untuk meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat dengan melalui peningkatan prestasi anak didik dan mampu memotivasi mereka untuk menjadi lebih baik salah satunya yaitu dengan melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang pendidikan selanjutnya.

- c) Kultur masyarakat yang agamis merupakan pendorong utama bagi MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang menjadi pusat kegiatan keagamaan.

Dapat disimpulkan bahwa yang telah dilakukan oleh madrasah sangat di sambut dengan baik oleh masyarakat. Hal ini karena pengabdian yang dilakukan merupakan kegiatan yang termasuk kepada kegiatan yang sesuai dengan budaya yang dilakukan oleh masyarakat dan sangat membantu terhadap harapan dan kebutuhan masyarakat.

- d) Meningkatkan kepercayaan terhadap keberadaan madrasah

Meningkatkan kepercayaan terhadap keberadaan madrasah dengan bukti jumlah siswa yang bertambah menjadi semangat bagi warga MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang untuk selalu berprestasi. Selain dari kultur madrasah yang sesuai dengan kondisi masyarakat sekitar, keberadaan madrasah negeri memang sangat menjadi harapan masyarakat untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan mereka dengan menyekolahkan putra putri mereka di madrasah ini. Dari tahun ketahun jumlah siswa yang sekolah di MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang ini menjadi meningkat sejalan dengan meningkatnya kualitas pendidikan. Selain dalam bentuk peningkatan jiwa sosialisme siswa dan guru madrasah, hal lain yang dikagumi oleh masyarakat yaitu peningkatan bentuk fisik dari madrasah yang menjadi madrasah semakin elok dalam penampilan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan penelitian ini sesuai dengan apa yang dirumuskan dalam permasalahan-permasalahan berdasarkan observasi, wawancara, dilapangan dan temuan khusus penelitian terungkap bahwa:

1. Strategi Manajemen Humas dalam membangun citra Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang

Dalam upaya membangun citra madrasah langkah yang beliau lakukan selaku manajer humas sebagai berikut:

- a. Memahami keadaan internal dan eksternal madrasah dengan mengidentifikasikan kelemahan maupun kekuatan madrasah maka manajer humas dapat mengambil keputusan langkah-langkah apasaja yang akan dilakukan untuk perbaikan madrasah tersebut.
- b. Memperbaiki kondisi fisik maupun non fisik madrasah. Adapun perbaikan fisik yaitu perbaikan lapangan olah raga, perubahan tatanan sekolah, dan adanya kotak-kotak saran yang disediakan dimadrasah tersebut. Sedangkan perbaikan non fisiknya yaitu mengundang masyarakat pada perayaan hari besar islam dan meningkatkan prestasi siswa baik secara akademik maupun non akademik.
- c. Pengenalan madrasah kepada masyarakat dan menjalin kerjasama dengan instansi lain diantaranya dengan melakukan upaya

pemahaman tentang madrasah bahwa madrasah kini bukan lagi sebagai tempat belajar ilmu agama saja tetapi segala ilmu baik ilmu umum maupun agama, dan kini madrasah hadir memiliki kompetensi yang lebih baik lagi dan selalu meningkatkan kemampuan agar mampu memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat.

2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat manajer humas dalam membangun citra Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang

Faktor pendukung manajer humas dalam membangun citra madrasah yaitu adanya kerjasama dengan alumni yang bekerja sebagai jurnalis sehingga dapat membantu mempublikasikan prestasi-prestasi akademik maupun non akademik yang di capai oleh siswa/I serta kegiatan kegiatan yang di selenggarakan oleh MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang. Adapun faktor penghambat manajer humas dalam membangun citra madrasah diantaranya: 1) Tugas ganda sebagai guru dan waka humas, 2) Keterbatasan anggaran, 3) Keterbatasan sarana dan prasarana bidang kehumasan.

3. Hasil yang dicapai Manajer Humas dalam membangun citra Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang

Upaya pencitraan yang telah dilakukan oleh kehumasan telah perlahan menunjukkan hasilnya diantaranya: a) Mewujudkan madrasah yang berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat sekitar. b) Meningkatnya kualitas pendidikan masyarakat. c) Kultur masyarakat yang agamis sebagai pendorong utama bagi MTs Negeri Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang menjadi pusat kegiatan keagamaan. d) Meningkatkan kepercayaan terhadap keberadaan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Hersey, P. and Blanchard, K.H, 1988, *Management of Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey
- Khaerul Umam, 2012, *Komunikasi dan Public Relation*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Morissan, 2014, *Manajemen Public Relations*, Jakarta: PrenadaMedia Group

- Rachmadi, 1992, *Public Relations Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta: Gramedia
- Rachmadi, 1996, *Public Relations*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rosady Ruslan, 2002, *Kampanye Public Relations*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Rosady Ruslan, 2008, *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Press
- Salusu, J, 1996, *Pengambilan Keputusan Untuk Organisasi Profit dan Nonprofit*, Jakarta: Grafindo Persada
- Sondang P. Siagian, 1983, *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung
- Tri Astuti Puji Lestari. (2011). *Manajemen Public Relation Dalam Rangka Membangun Citra Positif Bank Syariah Barokah Dana Sejahtera (BDS)*. Skripsi. Yogyakarta: FISE UNY
- Uraian Tugas Pokok Tenaga Administrasi (Berdasarkan Permen diknas RI No. 24 Tahun 2008 tentang standart Tenaga Adminstrasi Sekolah)
- Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Yosal Iriantara, 2004, *Manajemen Strategis Public Relations*, Jakarta: Ghalia Indonesia

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MAS. MUHAMMADIYAH 09 SIDOMULYO

Maulina Aulia¹, A. Hamid Ritonga²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui tingkat Iklim Sekolah di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo, (2) Untuk mengetahui tingkat Motivasi Kerja Guru di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo, (3) Untuk mengetahui ada atau tidaknya Hubungan Iklim Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Koefisien korelasi antara iklim organisasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y) di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo. Populasi dalam penelitian adalah populasi penelitian ini adalah seluruh guru, serta kepala MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo Tahun 2016-2017 yang berjumlah 32 orang. Untuk menentukan besaran sampel digunakan teori Arikunto untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian ini lebih menekankan kepada penelitian *total sampling*, yakni penelitian tanpa melakukan penarikan sampel dikarenakan jumlah populasi disekolah tersebut yaitu 32 guru kurang dari 100 populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen yang dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel iklim organisasi dan variabel motivasi kerja guru. Validitas instrumen selanjutnya diujicobakan kepada 30 orang responden di luar sampel penelitian. Hasil uji coba dari variabel iklim organisasi dari 27 item yang diuji cobakan terdapat 23 butir valid dan 4 butir tidak valid, yakni terdapat pada nomor 5,15,26 dan 27, dan untuk variabel motivasi kerja guru dari 30 item yang diuji cobakan terdapat 26 butir valid dan 1 butir tidak valid yakni terdapat pada nomor 26. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dianalisis dengan alpha cronbach dengan hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada tingkat yang tinggi. Data analisis melalui teknik korelasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo sebesar 0,670 melalui analisis korelasi. sederhana variabel. Artinya semakin baik dan

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

tinggi budaya serta disiplin kerja maka semakin baik dan tinggi pula kinerja guru tersebut.

Kata kunci : *Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan yang menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada pada sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah, guru, peserta didik, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan adalah guru. Guru merupakan faktor utama yang dijadikan sebagai ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Iskandar Agung bahwasanya, "Guru merupakan ujung tombak berlangsungnya proses pembelajaran, sehingga memiliki peran dan fungsi yang sangat penting", (Supardi, 2013: 68). Oleh karena itu sebagai ujung tombak proses pembelajaran, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja guru yang tinggi ini diperlukan karena ketika seorang guru termotivasi maka dengan suka rela guru tersebut akan mengajar, bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kemauan yang keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugasnya dan ini menyebabkan produktifitasnya akan meningkat. Sebaliknya, jika guru memiliki motivasi yang rendah, maka guru tersebut akan kurang memiliki kemauan untuk bekerja dan produktifitasnya rendah pula.

Motivasi kerja yang dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru dikategorikan memiliki daya dorong dan daya gerak untuk mengerahkan kemampuan dan mengembangkan dayanya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan salah satu factor yang turut menentukan keefektifan kerja. Menurut Callahan and Clark, motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu (Mulyasa, 2009: 81). Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja

guru. Karena motivasi inilah yang menjadi daya penggerak bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja guru merupakan suatu kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Dalam Wahjosumidj (2001: 42) faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan.

Motivasi guru yang tinggi ini, muncul ketika kebutuhan telah didapatkan oleh guru, yaitu ketika kebutuhan yang mendukung telah terjadi atau dirasakan. Menurut Robbins, motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang memuaskan kebutuhan individu (Edi Sutrisno, 2014:147).

Jadi dapat disimpulkan dari berbagai penjelasan diatas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, yaitu: gaya kepemimpinan, situasi tempat bekerja, gaji, iklim organisasi, rasa kebersamaan dan kekompakan, prestasi, semangat kerja, *reward* dan lain sebagainya.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diatas, penulis melihat ada faktor yang cukup mempengaruhi motivasi kerja guru yakni iklim organisasi, sehingga penulis tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mendapatkan imbalan baik material maupun non material, namun mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti keterbukaan, sikap gotong royong, kebersamaan, perhatian, dukungan, penghargaan, rasa keadilan dan kepedulian, yang semua hal ini berorientasi pada prestasi dan memperlancar hasil yang diinginkan.

Arni Muhammad, (2014: 82-83) Iklim organisasi merupakan suatu keadaan organisasi yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh setiap masyarakat yang berada didalam suatu organisasi. Payne dan Pugh, mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Menurut Syaiful

Sagala (2009: 130) Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi guru. Sehingga ketika iklim sekolah baik/ kondusif, ini sangat berpengaruh untuk semangat masyarakat sekolah (guru) untuk beraktivitas dan menjalankan tugasnya, iklim kondusif inilah yang menjadi harapan bagi setiap masyarakat sekolah sebagai refleksi untuk setiap tingkah laku mereka, sehingga mereka merasa nyaman berada dilingkungan sekolah serta dengan sukarela melakukan tugas-tugasnya.

Iklim sekolah yang terpelihara dengan baik, seperti perilaku yang baik, sopan, saling menghargai, kreatif, mudah bergaul, keterbukaan, kebersamaan, peduli dan saling menolong, dapat meningkatkan motivasi seorang guru untuk bekerja dengan kualitas yang lebih baik.

Hal ini juga jelaskan oleh Sukri Ramadhani dalam jurnalnya Volume 2 Nomor 1 Juni 2014 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa makin baik iklim organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu dapat diduga terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru.

Iklim sekolah yang baik ini yang akan menjembatani guru sebagai pengelola pendidikan dalam praktik-praktik pengelolaan sumber daya dan produktivitasnya di sekolah. Hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan pada Pelaksanaan Rencana Kerja di Bidang Budaya dan Lingkungan Sekolah/Madrasah bagian (a) yang berbunyi "Sekolah/Madrasah menciptakan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien dalam prosedur pelaksanaan".

Tetapi kenyataan dilapangan menunjukkan hal yang berbeda di MAS. Sidomulyo 09 Sidomulyo, dimana kepala sekolah masih kurang mengikut sertakan guru dalam pengambilan keputusan, serta kurang memberikan pengakuan terhadap guru yang memiliki kinerja yang baik, karna menurut Maslow ketika seseorang mendapatkan pengakuan maka ia lebih termotivasi. Di MAS. Sidomulyo 09 Sidomulyo tersebut, masih

ada pula guru yang memiliki hubungan kurang baik (komunikasi, tidak saling mendukung, tidak menghormati, kurang peduli, kurang harmonis, dsb) dengan guru lain dan ada pula sebagian guru yang terlambat memulai pelajaran. Masalah-masalah tersebut mengakibatkan guru-guru cenderung kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan. Karena iklim organisasi atau suasana lingkungan yang baik itu mampu mempengaruhi motivasi kerja guru.

Sesuai juga dengan pendapat Stinger, yang mendefinisikan iklim sebagai “...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation”, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi.

Menurut Maslow dalam Schunk (2008: 263) teori ini, lingkungan juga mempunyai peran yang perlu dipertimbangkan, ia menyatakan “lingkungan menyediakan berbagai kesempatan untuk pemenuhan kebutuhan”. Lingkungan yang tidak memungkinkan terpenuhinya kebutuhan akan menyebabkan pertumbuhan dan perkembangan menjadi tidak optimal.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika kebutuhan guru dapat terpenuhi, seperti kesehatan fisik dan iklim sekolah yang menyenangkan. Maka motivasi bekerja akan meningkat pula. Oleh karena itu terdapat kekuatan motivasi yang berbeda antara setiap orang disetiap organisasi tempat ia bekerja, karena setiap organisasi memiliki situasi (eksternal maupun internal) yang berbeda, salah satunya ialah iklim organisasi.

Dalam *Scholarly Journal of Education* oleh Brenda L. Ladyong, *Master's in Educational Administration, Graduate School St. Theresa International College, Thailand*, menerangkan penelitiannya yang berjudul “*Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi, Thailand*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Dua faktor iklim organisasi yang secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu kepemimpinan kolegal dan hubungan timbal balik warga sekolah. Temuan penelitian ini memiliki implikasi pada peran administrator khususnya dalam meningkatkan iklim sekolah yang positif untuk memotivasi guru meningkatkan kinerjanya (Brenda L. Ladyong, 2014: 3).

Penelitian terdahulu berjudul “Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru” yang dilakukan oleh Nurul hildayati sebayang tahun 2014, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru di Mts. Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung, dengan koefisien korelasi sebesar 0,679 dan Kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru di sekolah tersebut sebesar 64% dan sebanyak 36% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan motivasi kerja guru di Mts. Al-Jam’iyatul Washliyah Tembung. Dari penelitian tersebut dapat kita simpulkan bahwa semakin baik iklim sekolah maka semakin baik pula motivasi guru dalam bekerja disuatu sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo dan adapun waktu pelaksanaan dilakukan pada Februari-April 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru, serta kepala MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo Tahun 2016-2017 yang berjumlah 32 orang.

Maka peneliti dapat mengambil jumlah sampel dengan menggunakan tehnik simple random sampling, dimana peneliti akan mengambil sampel secara acak sebanyak 32 orang guru dari 32 orang guru MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo tahun ajaran 2016/2017.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dari lapangan, maka perlu dilakukannya penelitian untuk pengumpulan data. Adapun tehnik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan angket. Angket yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif.

Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Iklim Sekolah (X) dengan Motivasi Kerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan *SPSS 0,16*.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0: \rho \chi \leq 0$
2. $H_a: \rho \chi > 0$

PEMBAHASAN

Data Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor Iklim Organisasi (X), dan Motivasi Kerja guru (Y) yang diambil dari 32 guru sampel Di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran ini. Secara ringkas data skor hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.4 Rangkuman Hasil Skor Variabel Penelitian

Statistik Dasar	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja Guru
N	32	32
Mean	102.59	112.28
Median	106.00	116.00
Modus	92	116 ^a
Std.Deviasi	11.562	10.735
Varians	133.668	115.241
Minimum	73	82
Maximum	115	125
Jumlah	3283	3593

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y) di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo, hal ini ditunjukkan dengan perhitungan kolerasi yang diperoleh ($r_{hitung} = 0,670 > r_{tabel} 0,349$).

Mangkunegara (2005: 61) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri guru yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi/sekolah. Sikap mental guru yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat organisasi dalam pencapaian tujuan.

Wibowo (2010: 102) menjelaskan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yang dapat diungkap, antara lain: (1)

kepribadian dan dedikasi, (2) pengembangan dan profesi, (3) kemampuan mengajar, (4) antar hubungan dan komunikasi, (5) hubungan dengan masyarakat, (6) kedisiplinan, (7) kesejahteraan, (8) iklim kerja.

Edy sutrisno (2014: 116-120) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibedakan atas faktor internal dan eksternal. Diantara faktor eksternal tersebut ialah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan dan lain-lain.

b) Kompensasi yang memadai

c) Supervisi yang baik.

d) Adanya jaminan pekerjaan

e) Status dan tanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Dengan kata lain motivasi kerja guru dapat tercipta dengan keadaan iklim sekolah yang baik dan kondusif. Maka ketika suatu sekolah memiliki iklim organisasi yang baik, maka hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, baik dalam mengajar maupun dalam bersikap/bergaul.

Hal ini juga dibenarkan oleh penelitian Sukri Ramadhani (2014:3) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru. Hal ini berarti bahwa makin baik iklim organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru.

Azzi Machwati (2015: 3) juga menjelaskan dalam jurnalnya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap iklim organisasi sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes dengan nilai Adjusted R square sebesar 0,081. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja guru berpengaruh terhadap iklim organisasi sekolah sebesar 8,1% dan sisanya sebesar 91,9% ditentukan oleh sebab lain di luar model tersebut.

Dengan demikian untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru maka harus terlebih dahulu meningkatkan iklim organisasi yang kondusif. Jika iklim organisasi semakin kondusif dan baik maka akan semakin baik pula motivasi kerja gurunya

PENGUJIAN HIPOTESIS

Correlations

	MOTIVASI _Y	IKLIM_ X
MOTIVASI _Y	1	.670**
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.000
N	32	32
IKLIM_X	.670**	1
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)	.000	
N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari data di atas dapat dilihat bahwa korelasi iklim organisasi dengan motivasi kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,670. Sedangkan pada hasil uji dua sisi atau sig (2-tailed) diperoleh nilai sebesar 0,000. Karena pada level signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan maka terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di MAS. Muhammadiyah 09 Sidomulyo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Azzi Machwati, *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD*, (Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 3, No 2, September 2015).
- Brenda L. Ladyong, (2014), *Climate and Teachers' Work Motivation A Case Study of Selected Schools in Prchinburi Thailand*, Thailand: Vol. 3, No. 5

- Hamzah, (2007), *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamzah, (2012), *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2009), *Penelitian Tindakan Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurul hildayati sebayang, (2014), *Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru*, Universitas Islam Negeri, Sumatera utara.
- Sardiman. (2007), *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sondang. P. Siagian, (2004), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Sukri Ramadhani, *Jurnal Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Di Provinsi Sumatera Barat*, (Volume 2 Nomor 1 Juni 2014).
- Winardi, (2001), *Motivasi Pemotivasi dalam Manajemen*, Jakrta: PT. RajaGrafindo.

ANALISIS PENGELOLAAN DANA BOS DI MA DARUL HADIST HUTABARINGIN KEC. SIABU KAB. MANDAILING NATAL

Muhammad Alisar Lubis¹, Rosnita²

Abstrak

Telah dilakukan penelitian kualitatif yang bertujuan 1). Untuk mengetahui relevansi pengeolaan dana bos terhadap proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darul Hadist. 2). Untuk mengetahui pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) pada Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darul Hadist. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang meneliti terhadap pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) pada Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darul Hadist. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Setelah dilakukan penelitian diperoleh hasil bahwa relevansi pengelolaan dana bos di madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist alhamdulillah telah relevan dengan proses belajar mengajar. Tim pengelola dana bantuan opsional sekolah (BOS) madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist melakukan pengelolaan sesuai dengan prinsip pengelolaan dana bos yang ada dalam juknis yang telah ditetapkan dan ditentukan pemerintah.

Kata Kunci : *Pengelolaan, BOS*

PENDAHULUAN

Pendidikan dipandang sebagai suatu sarana untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia suatu bangsa. Bangsa yang maju adalah bangsa yang peduli akan pendidikan dan dapat tergambarkan dari pencapaian pendidikan warga negaranya. Pencapaian pendidikan suatu bangsa dapat dilihat dari kesesuaian antara tujuan dan keterlaksanaan pendidikan. Di Indonesia, menurut pasal 3 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Adapun fungsi nasional pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu hal yang tidak dapat dilupakan dalam mencapai tujuan pendidikan suatu bangsa adalah peran negara dalam menyediakan sarana pendidikan. Menurut Dwi Siswoyo, lingkungan dan sarana pendidikan merupakan sumber yang dapat menentukan kualitas serta berlangsungnya usaha pendidikan. Lingkungan tersebut dapat bersifat lingkungan fisik, sosial dan budaya yang semuanya memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap usaha pendidikan. (Siswoyo, 2013) Belum memadainya tempat pendidikan (gedung sekolah, sarana olahraga dan rekreasi), perlengkapan, alat pendidikan, materi pendidikan, kurangnya kerjasama antara berbagai lembaga dalam masyarakat, rendahnya pendidikan penduduk serta biaya pendidikan yang relatif mahal pada umumnya dapat menghambat berlangsungnya pendidikan dengan baik.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Salah satu peran negara dalam hal tersebut adalah dengan memberikan atau meringankan biaya pendidikan di Indonesia. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menjelaskan bahwa secara garis besar biaya pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal.

Biaya pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Biaya pendidikan inilah yang akan digunakan untuk membiayai seluruh pembiayaan pendidikan. Masalah pokok dalam pembiayaan pendidikan salah satunya adalah bagaimana mencukupi kebutuhan investasi, operasional dan personal sekolah serta bagaimana melindungi masyarakat, khususnya masyarakat tidak mampu untuk memperjuangkan haknya mendapatkan pendidikan yang layak baik di tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan

Sekolah Menengah Atas (SMA). Upaya pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengatasi hal tersebut adalah memberikan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) kepada sekolah-sekolah yang terdaftar. Dana Bantuan Operasional Sekolah yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebut dengan BOS Nasional atau yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut BOS, selain BOS Nasional terdapat juga BOSDA (BOS Daerah) yang diberikan oleh Pemerintah Daerah/Provinsi.

Dilihat dari perspektif pembiayaan pendidikan, pelaksanaan otonomi daerah mengakibatkan terjadinya perubahan dalam sistem alokasi dan manajemen pembiayaan pendidikan. Di antaranya adalah semakin besarnya peranan daerah di satu pihak dan semakin berkurangnya peranan pusat dalam menentukan berbagai kebijakan yang berkenaan dengan penggunaan anggaran pendidikan. Kewenangan pemerintah pusat terbatas pada penetapan kebijakan yang bersifat makro dalam bentuk pengalokasian anggaran untuk sekolah-sekolah dengan mengikuti standar rata-rata, sedangkan kebijakan-kebijakan yang bersifat mikro seperti alokasi dan distribusi anggaran pendidikan ke sekolah menjadi kewenangan daerah (dalam hal ini pemerintahan kabupaten/kota). (Supriadi, 2006)

Program BOS merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 34 ayat 2 menyebutkan bahwa pemerintah pusat dan daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya. Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan suatu peraturan kebijakan yang dikeluarkan dalam rangka memperlancar penuntasan buta aksara seperti amanat Inpres Nomor 5 Tahun 2005, untuk itu Menteri Pendidikan membentuk tim pelaksana yang diatur dalam surat edaran nomor 5421/MPN/OT/2005.

Dalam kaitannya dengan keuangan sekolah, Mulyasa menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, manajemen keuangan sekolah perlu dilakukan untuk menunjang penyediaan sarana dan prasarana dalam rangka mengefektifkan kegiatan belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. (Mulyasa, 2006)

BOS mulai diterapkan sejak Juli 2005 dengan sasaran seluruh peserta didik pada tingkat pendidikan dasar (SD dan SMP) serta satuan pendidikan lain yang sederajat. Bantuan Operasional Sekolah (BOS) adalah program pemerintah yang pada dasarnya digunakan untuk penyediaan pendanaan biaya operasi nonpersonalia bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksanaan wajib belajar 9 tahun. Wajib belajar 9 tahun bertujuan untuk memberikan pendidikan minimal bagi warga negara Indonesia agar dapat mengembangkan potensi dirinya sehingga dapat hidup mandiri dalam masyarakat atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan dalam rangka penuntasan wajib belajar 9 tahun yang bermutu, Pemerintah mengalokasikan bantuan operasional sekolah (BOS). Keberhasilan pelaksanaan BOS dapat dilihat dari percepatan penuntasan wajib belajar.

Salah satu indikator percepatan penuntasan wajib belajar dapat diukur dengan pencapaian Angka Partisipasi Kasar (APK). APK merupakan proporsi jumlah anak sekolah pada suatu jenjang pendidikan tertentu terhadap penduduk pada usia tertentu.

Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, jumlah Angka Partisipasi Kasar (APK) SD pada tahun 2005 telah mencapai 115% sedangkan SMP pada tahun 2009 telah mencapai 98,11% sehingga program belajar 9 tahun telah tuntas 7 tahun lebih awal dari target yang direncanakan. Dana BOS memang sangat membantu percepatan penuntasan wajib belajar 9 tahun di Indonesia, namun masih banyak siswa lulusan SMP yang putus sekolah dan tidak melanjutkan ke tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Untuk itu pemerintah telah mencanangkan dan melaksanakan program Pendidikan Menengah Universal (PMU) sejak tahun 2013. (Anonim, 2012)

Melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2013 tanggal 25 Juni 2013 diamanahkan agar Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadikan Pendidikan Menengah Universal (PMU) sebagai pijakan kebijakan dalam menyediakan layanan pendidikan di SMA untuk mendukung ketersediaan, keterjangkauan, kualitas, kesetaraan, dan keterjaminan layanan pendidikan menengah bagi masyarakat.

Dalam peraturan tersebut juga disebutkan bahwa salah satu sasaran penyelenggaraan PMU adalah mempercepat pencapaian APK pendidikan menengah menjadi 97% pada tahun 2020. Pendidikan Menengah Universal (PMU) bertujuan untuk memberikan layanan, perluasan, dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan menengah yang bermutu bagi setiap warga negara Indonesia. Untuk mencapai hal tersebut pemerintah menyusun program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Menengah yang disalurkan kepada seluruh SMA dan MA baik negeri maupun swasta di seluruh Indonesia. Dana BOS yang diberikan kepada sekolah menengah atas disebut dengan BOS SMA. Sedangkan dana BOS yang diberikan kepada sekolah kejuruan disebut dengan BOS SMK.

Bantuan Operasional Sekolah (BOS) SMA atau MA merupakan program pemerintah berupa pemberian dana langsung ke Sekolah Menengah Kejuruan (SMA) dengan besaran dana bantuan yang diterima sekolah dihitung berdasarkan jumlah siswa masing-masing sekolah dikalikan dengan besarnya satuan dana bantuan. Tujuan umum BOS SMA atau MA adalah mewujudkan layanan pendidikan yang terjangkau dan bermutu bagi semua lapisan masyarakat.

Peranan BOS SMA adalah memberikan kesempatan kepada semua siswa untuk memperoleh layanan pendidikan bermutu dengan mewajibkan sekolah memberikan keringanan/pengurangan biaya operasional sekolah kepada siswa. Dana BOS yang diterima akan diperhitungkan untuk meringankan beban semua siswa pada sekolah tersebut secara rata-rata. Adapun penggunaan dana BOS SMA atau MA menurut Permendiknas Nomor 69 Tahun 2009 adalah untuk membantu memenuhi kebutuhan biaya operasional sekolah atau personalia. Berdasarkan Kebijakan Direktorat Pembinaan SMA, dana BOS dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembelian/penggandaan buku teks pelajaran, pembelian alat tulis sekolah yang digunakan untuk pembelajaran, penggandaan soal dan penyediaan lembar jawaban siswa dalam kegiatan ulangan dan ujian, pembelian peralatan tangan untuk keperluan pendidikan, pembelian bahan praktik dan bahan habis pakai, penyelenggaraan kegiatan pembinaan siswa/ekstrakurikuler, penyelenggaraan kegiatan uji kompetensi, penyelenggaraan praktik kerja industri, pemeliharaan dan perbaikan ringan sarana prasarana sekolah,

langganan daya dan jasa lain, kegiatan penerimaan siswa baru, pengembangan sekolah rujukan, peningkatan mutu proses pembelajaran, operasional layanan sekolah berbasis TIK dan pelaporan.

Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pengelolaan BOS ditinjau dari 7 prinsip pengelolaan BOS, maka diperlukan suatu analisis. Analisis merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Analisis digunakan untuk menghasilkan dan menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan landasan dari pembuat kebijakan dalam membuat suatu keputusan. Analisis juga digunakan untuk menentukan tolak ukur tingkat keberhasilan pelaksanaan dan penentuan.

Melihat arti pentingnya analisis pengelolaan program BOS dalam penyelenggaraan pendidikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Studi pada Madrasah Aliyah Darul Hadist)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) pada Madrasah Aliyah Darul Hadist Kabupaten Mandailing Natal.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Dalam di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Darul Hadist di desa Hutabaringin, Kecamatan Siabu, Kabupaten Mandailing Natal. Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan januari hingga april 2017.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengkaji mengenai Manajemen Kinerja Guru Pasca Sertifikasi di MTs Negeri 2 Medan menggunakan metode yang digunakan adalah jenis kualitatif.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian. Pembahasan ini dapat diuraikan sesuai temuan penelitian sebagai berikut:

Tahap pertama: relevansi Pengelolaan Dana BOS Terhadap Belajar Mengajar.

Pengelolaan adalah seni dalam mengatur dan menata dalam sebuah wadah demi tercapainya tujuan yang di tetapkan bersama. Pengelolaan ini mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan secara efektif dan efesien.

Relevansi pengelolalan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist ini terhadap proses belajar mengajar sudah sesuai atau relevan, karena setiap dana bos yang di peruntukkan terhadap sarana prasarana sekolah layak dipakai atau digunakan untuk proses belajar mengajar di madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist.

Pengelolaan dana bos yang baik akan berakibatkan baik terhadap proses belajar mengajar yaitu dengan terjangkauunya biaya, dan lingkungan belajar yang nyaman dan aman, sehingga peserta didik yang kurang mampu juga bisa merasakan pendidikan yang layak untuk dirinya sebagai generasi bangsa yang lebih baik lagi.

Tahap kedua: pengelolaan dana bos sesuai dengan 7 prinsip pengelolaan dana bos.

Pengelolaan adalah esensial yang baik di semua kerja sama yang dikoordinasi, disemua tingkat organisasi, yang pelaksanaanya sering ada kendala atau sering ada masalah. Pengelolaan merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap sekolah.

Prinsip pengelolaan dana bos merupakan hal yang diperlukan sekolah sebagai pegangan atau pedoman dalam melaksanakan dan mengelola dana bos agar relevan dengan proses belajar mengajar didalam lingkungan sekolah. Yaitu lingkungan yang nyaman, aman, dan memadai sesuai dengan standar pendidikan nasional.

Tim pengelola dana bos di madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist dalam hal ini melakukan pengelolaan sesuai dengan yang ada dalam juknis dana bos yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh pemerintah pusat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Relevansi pengelolaan dana bos di madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist alhamdulillah telah relevan dengan proses belajar mengajar, karena setiap dana bos yang di salurkan di dalam madrasah tersebut, baik berupa sarana maupun prasarana dimanfaatkan dan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk kegiatan proses belajar mengajar. Dengan pengelolaan tersebut dana bos telah membuka kesempatan bagi masyarakat yang kurang mampu untuk melanjutkan pendidikannya dengan biaya yang murah dan dengan nominal yang sangat terjangkau bagi peserta didik.
2. Pengelolaan dana bos di madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist alhamdulillah sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan tim pengelola dana bantuan operasional sekolah (BOS) madrasah aliyah pondok pesantren darul hadist melakukan pengelolaan sesuai dengan prinsip pengelolaan dana bos yang ada dalam juknis yang telah ditetapkan dan ditentukan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- E. Mulyasa. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2013 tentang Pendidikan Menengah Universal.
- Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).
- Siswoyo, Dwi. 2013. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi* Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. 2006. *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006.
- Departemen RI. 2016. *Al-Qur'an dan Terjemahannya Mushaf Ar-Rasyid*, Jakarta: Maktabah Al-Fatih Rasyid Media.

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMP N 5 PERCUT SEI TUAN

Dewiana Pane¹, Azizah Hanum OK²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada nya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru SMP N 5 Percut Sei Tuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru, SMP N 5 Percut Sei Tuan 2016-2017 yang berjumlah 48 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, dengan bantuan program *SPSS Versi 16*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan. Variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0,430. Hasil penelitian di sekolah SMP N 5 Percut Sei Tuan terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(0,430) > (0,284)$ hipotesis diterima dengan H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien sebesar 0.430. berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, apabila tingkat 0,40-0,599 maka buhubungan berada pada katargodi sedang. berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru maka tingkat hubungan dari ke dua variabel tersebut berada di kategori sedang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Guru*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk petyanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri.

Pemimpin transformasional dapat memberikan keteladanan sebagai panutan bagi bawahannya, dapat mendorong guru-guru untuk berperilaku kreatif, inovatif dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan baru. Selain itu, pemimpin transformasional juga peduli pada permasalahan yang dihadapi bawahan serta selalu memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja sehingga akan tercipta kepuasan kerja bagi para kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan menjadi salah satu elemen penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ialah gaya kepemimpinan transformasional.

Sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.

Robbins dan Judge (Wibowo 2014:131) memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal, dan semacamnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan

tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja pada diri guru dapat dikatakan faktor yang cukup menentukan keberhasilan pendidikan.

Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, alasannya karena kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bawahan. Karena, kepemimpinan transformasional merujuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para bawahan untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, dengan begitu bawahan akan termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan meningkatkan produktivitas sehingga akan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja bawahan (Raihani 2010:21).

Kepemimpin transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keperhatian dan kebutuhan pengembangan diri pengikut individual (Veithzal Rivai, 2014:14). Pemimpinan yang memiliki gaya transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai ke maslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat. fokus kepemimpinan transformasional adalah komitmen dan kapasitas anggota organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dianggap dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang lebih besar, dan akan

menjadi *outcome* yang diharapkan oleh sebuah organisasi (Raihani 2010:23).

Mengacu pada pandangan Bass, pemimpin melakukan transformasi dan motivasi anggota dengan: (1) membuat bawahan lebih menyadari betapa pentingnya hasil pekerjaan, (2) membujuk mereka meningkatkan minat pribadi mereka bagi memelihara organisasi dan tim, dan (3) mengaktifkan kebutuhan akan aturan lebih tinggi.

Perilaku kepemimpinan transformational, (Syafaruddin, 2013:69-70) yaitu: (1) pengaruh ideal, perilaku muncul dan emosi memberi pengaruh yang kuat kepada pengikut dan identifikasi dengan pimpinan, (2) simulasi intelektual; adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut terhadap masalah dan mempengaruhi pengikut untuk memandang masalah dari perspektif baru, (3) penghargaan individu; mencakup memberikan dukungan, membangkitkan semangat, untuk melatih anggota, (4) memotivasi inspirasi, yang mencakup komunikasi kemunculan visi, menggunakan simbol terhadap fokus usaha bawahan, perilaku teladan yang sesuai.

b. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Aviola (Ahmad Susanto, 2016:64) mengusulkan empat dimensi dalam dasar kepemimpinan transformasional dengan beberapa dimensi sebagai berikut:

1. *Idealized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya.
2. *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan makna yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme pegawai. Pemimpin yang memberikan arti dan tantangan bagi pengikut dan maksud menaikkan semangat dan harapan, menyebarkan visi, komitmen pada tujuan serta dukungan lain.
3. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.

4. *Individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan dan segala masukan yang diberikan pegawai, dengan melalui pemberian bantuan sebagai pemimpin, memberikan pelayanan sebagai mentor, memeriksa kebutuhan individu untuk perkembangan dan peningkatan keberhasilan, mengekspresikan penghargaan pekerjaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mengkritik kelemahan pegawai secara kondusif, menggunakan bakat khusus pegawai dan memberikan kesempatan belajar.

c. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang strategis, yang terdiri dari (Ahmad Susanto, 2016:66) :

- 1) Simplikasi. Keberhasilan dan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama, kemampuan serta keterampilan dan mengungkapkan visi secara jelas praktis.
- 2) Motivasi. Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan.
- 3) Fasilitasi. Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.
- 4) Inovasi. Yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggungjawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.

d. Faktor Kepemimpinan Transformasional

Tiga faktor tercakup dalam kepemimpinan transformasional, yang meliputi atribut-atribut yang ideal, perilaku yang ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan konsiderasi yang diindividualisasikan. (Raihani 2010:23).

Kepuasan Kerja Guru

a. Pengetian kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan satu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Setiap orang akan memiliki persepsi yang berbeda tentang makna kerja. Handoko menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan (Handoko, 2000:193). Colquitt, Lepine, Wesson (Wibowo 2014:132) menyatakan Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Diantaranya Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaan dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaannya.

b. Komponen kepuasan kerja

Robbins dan Judge, Azeem (Handoko, 2000:193) mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran (*Pay*), yaitu sejumlah upah yang diterima bawahan dianggap pantas dan sesuai dengan beban kerja mereka \
2. Pekerjaan (*Job*), yaitu pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi bawahan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.
3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*), yaitu adanya kesempatan bagi bawahan untuk maju dan berkembang dalam organisasi, seperti: kesempatan untuk mendapatkan promosi, kenaikan pangkat, penghargaan, serta pengembangan diri individu.
4. Atasan (*Supervisor*), yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap bawahan, memberikan bantuan teknis, serta memperlakukan bawahan secara baik.
5. Rekan kerja (*Co-workers*), yaitu rekan kerja yang pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam (Mas'ud, 2004:3) yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

d. Penyebab kepuasan kerja

Menurut Kreithner dan Kinicki terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut (Indrawijaya, 2000:78). :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan) Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan pemberian kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan) Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
3. *Value attainment* (pencapaian penilaian) Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan) Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik) Beberapa teman kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi

dapat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP N 5 Percut Sei Tuan. Tempat penelitian ini dipilih karena berawal dari studi pendahuluan, peneliti menemukan permasalahan mengenai rendahnya kepuasan kerja guru karena kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMPN 5 Percut Sei Tuan berjumlah 48 orang yang melakukan kegiatan pembelajaran tahun ajaran 2016/2017.

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto mengemukakan bahwa jika populasi jumlahnya jauh lebih kecil atau kurang dari 100 maka digunakan sampel populasi (*Sampel Total Sampling*) artinya semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 orang guru.

Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui Skala Likert. Skala Likert yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015: 136).

Instrumen untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Selalu= (SL), Sering= (SR), Kadang-Kadang= (KD), Jarang= (JR), Tidak Pernah= (TP). Selanjutnya pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada pada angket.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan

menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan dengan menggunakan *SPSS 16.0*.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdapat hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan diikuti oleh semakin meningkatnya kepuasan kerja guru. Robbins dan Judge memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standart kinerja, hidup dengan kondisi kerja ideal, dan semacamnya

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Raharjo Soni, (2013) menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan self monitoring terhadap kepuasan kerja guru, dan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdapat kepuasan kerja guru sebesar (0,430,2).

Dari hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan nilai koefisien yaitu sebesar 0,430. Dari hasil analisis penelitian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah senantiasa akan lebih baik jika kepemimpinan transformasional mendukung kepuasan kerja guru tersebut.

KESIMPULAN

Namun hasil penelitian di SMP N 5 Percut Sei Tuan 2016-2017. Sesuai dengan tujuan penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru sesuai dengan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai $r_{xy} = 0,430 > 0,284$, maka dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan variabel kepuasan kerja guru di SMP N 5 Percut Sei Tuan, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,430 > 0,284$) dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan nilai koefisien $0,40-0,599$ maka berada pada tingkat kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: BPFE.
- Jaya, Indra dan Ardat. 2013. *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. Liks Printing Cemerlang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi dan Implementasinya)*. Jakarta: PrenadaMedia Group.
- Syafaruddin, Asrul. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Ciptapustaka Media
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi ED 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers

IMPLEMENTASI MANAJEMEN KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN MTS AL-MA'SHUM RANTAUPRAPAT

Nanda Aristantia Tobing¹, Syafaruddin²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di MTs Pondok Pesantren AL-Ma'shum Rantauprapat, dengan pendekatan penelitian kualitatif. Pengumpulan data diperoleh dengan teknik Triangulasi melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Temuan penelitian ini sebagai berikut : (1) implementasi perencanaan kinerja guru di MTs Pondok pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat (2) implementasi rencana kerja di MTs Pondok pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat (3) implementasi evaluasi kinerja guru di MTs Pondok pesantren Al-Ma'shum Rantauprapat. Hasil penelitian dalam penulisan ini adalah implementasi perencanaan yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat/pertemuan antara kepala sekolah para guru dan personil sekolah lainnya agar dapat ditentukan perencanaan yang tepat dalam manajemen kinerja guru di madrasah sehingga akan ditemukan keputusan bersama dari hasil rapat tersebut. implementasi rencana kerja juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para guru dan juga dengan mengikuti seminar pendidikan sehingga pengetahuan serta keahlian guru juga semakin luas meningkat menjadi lebih baik. Implementasi evaluasi kinerja guru dilakukan dengan rutin melakukan rapat seluruh guru dengan kepala sekolah untuk melihat sejauh mana keberhasilan dari manajemen kinerja guru yang telah direncanakan dan juga untuk menemukan kendala-kendala yang mungkin dihadapi para guru selama pelaksanaan sehingga akan dicari solusi yang tepat untuk mengatasinya. Keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dengan melakukan evaluasi dan juga dengan melihat prestasi-prestasi yang diberikannya melalui prestasi para siswa yang didiknya.

Kata kunci: *Manajemen, Kinerja Guru*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia, yang pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, merubah perilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik. Dalam hal ini guru merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan gurunya dalam melaksanakan dan menerapkannya pada peserta didiknya melalui proses pembelajaran. Peningkatan mutu pendidikan sangat berpengaruh dengan kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Karena itu guru dituntut memiliki kinerja yang baik agar dapat memuaskan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayakan sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam penyelenggaraan proses pendidikan seperti visi-misi pendidikan hanya akan mampu berjalan dengan baik apabila tenaga pendidik nya menghasilkan kinerja yang baik. Suatu sekolah dikatakan berkualitas apabila hasil output yang diberikannya juga berkualitas dan output yang berkualitas bisa didapatkan apabila kinerja guru nya juga berkualitas. (wibowo, 2008:6)

Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan optimalisasi pembelajaran disekolah, paling tidak ada dua aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu : Manajemen kepala sekolah dan kinerja gurunya. Pertama, kemampuan (*skill*) kepala sekolah dalam mengimplementasikan kegiatan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial, baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala sekolah dituntut menguasai sejumlah kompetensi atau manajemen. Kedua, kinerja atau unjuk kinerja guru disekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian semua pihak terutama dari para kepala sekolah, supervisor atau pengawas, dan *stakeholders* lainnya. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya kinerja guru yang profesional akan dapat menunjang tercapainya proses dan output pendidikan yang lebih berkualitas. (Syarfalaila, 2013:4)

Kepala sekolah merupakan seseorang pemimpin yang memiliki fungsi manajerial dalam suatu lembaga sekolah dan guru adalah bawahannya. Keduanya sangat memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan agar berjalan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam manajerial bawahannya serta segala program yang ada di sekolahnya dan guru dituntut memiliki kinerja yang baik sebagai bawahan dan sebagai pelaksana program yang telah di selenggarakan oleh sekolah. Keduanya harus saling bekerja sama agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setiap organisasi memerlukan manajemen untuk mengatur dan mengelola setiap tujuan yang ingin dicapainya. Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerja. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung memengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. (wibowo, 2011:3)

Manajemen kinerja sangat diperlukan dalam organisasi karna ia berfungsi untuk mengatur dan mengelola setiap tujuan yang ingin di capai dan semua itu akan berjalan dengan baik apabila seorang pemimpin yaitu kepala sekolahnya juga mampu mengelola setiap kinerja bawahannya. Kinerja guru disekolah merupakan suatu hal utama yang perlu mendapatkan perhatian semua pihak terutama dari para kepala sekolah, supervisor atau pengawas, dan yang berwenang lainnya. Hal ini dapat di pahami karena dengan adanya kinerja guru yang baik akan dapat menunjang tercapainya proses pendidikan sesuai yang diinginkan serta akan menghasilkan output pendidikan yang lebih berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu menggali data sebanyak mungkin dari obyek yang diteliti. Penelitian bertujuan untuk menggambarkan secara deskripsi, meringkas berbagai macam kondisi yang ditemukan di lapangan atau obyek penelitian. Jenis penelitian yang berisi tentang paparan dengan tidak melibatkan kalkulasi angka.

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Pondok pesantren Negeri Al-Ma'shum Rantauprapat, yang berlokasi di jalan SM.Raja No 53 Rantauprapat. Lokasi penelitian ini cukup strategis, di mana sekolah tersebut merupakan sekolah yang nyaman dan berdekatan dengan mesjid Raya Rantauprapat, yang merupakan masjid terbesar di Rantauprapat.

1. Subyek Penelitian

Sumber data dari penelitian ini adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah, guru-guru, pegawai dan para siswa serta informan yang dipandang penting untuk dimintai pendapatnya atau orang yang terkait dengan kinerja guru berupa dokumen-dokumen atau data-data pendukung.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, dilakukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu pengamatan langsung atau observasi, wawancara dan penelaahan atau studi dokumen. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) dengan menanyakan persoalan sampai penjelasan itu menunjukkan satu bentuk data yang akurat dan tepat.

3. Teknik Analisa Data

Analisis data yang dimaksud adalah mengolah dan menganalisis data yang telah terkumpul baik melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi. Peneliti dalam hal ini menggunakan teori analisis data kualitatif Miles dan Huberman dalam model ini tiga komponen analisis, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data (*data collecting*) sebagai suatu siklus.

Sejak awal penelitian sudah mulai dilakukan perencian arti, pola tingkah laku subyek, penjelasan-penjelasan yang mungkin terjadi terkait manajemen kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat, yang kemudian dirangkum dalam catatan-catatan lapangan yang ditinjau dari kepemimpinan kepala madrasah. Rangkuman catatan-catatan lapangan itu kemudian disusun secara sistematis agar memberikan gambaran yang lebih tajam serta mempermudah pelacakan kembali apabila data diperlukan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian ini. Berdasarkan pada paparan penelitian diatas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan implementasi manajemen kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat.

1. Implementasi perencanaan kinerja guru di MTs Ponpes Al-Ma'shum Rantauprapat

Dalam perencanaan untuk melaksanakan manajemen kinerja guru, kepala sekolah dan personil lainnya memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Perencanaan merupakan keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan di kerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perencanaan kinerja guru harus disiapkan secara matang melalui visi sekolah. Kepala sekolah sangat berhak dan berperan penting untuk mengelola sekolah termasuk menglola kinerja guru yang ada di dalamnya. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat di pengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru merupakan tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan, maka untuk itu diperlukan musyawarah antar personil madrasah baik itu kepala madrasah, guru dan anggota lainnya untuk mendapatkan perencanaan yang matang dalam peningkatan kinerja guru pada setiap madrasah agar dapat di laksanakan sesuai tujuan yang diinginkan.

Pendidikan memerlukan perencanaan bagaimana kedepannya yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah baik itu dengan perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek, agar dalam semua kegiatan atau aktifitas dapat terukur, teramati dan terevaluasi secara baik dan bertanggung jawab. Namun kunci utama kegiatan perencanaan adalah proses kegiatan perencanaan itu sendiri. Jika perencanaan telah di susun dengan baik namun dalam pelaksanaannya msih kurang maka hasil yang akan di dapatkan juga tidak akan baik atau tidak akan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Perencanaan kinerja guru yang dilakukan di madrasah ini sudah berjalan dengan baik, karena seluruh perencanaan yang ingin di terapkan di madrasah ini berdasarkan hasil rapat dan musyawarah anantara kepala

sekolah, guru dan seluruh personil madrasah sehingga hasil keputusan bukan hanya dari kepala madrasah seorang melainkan hasil keputusan bersama.

2. Implementasi rencana kinerja guru di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat

Di dalam proses pelaksanaan rencana kinerja guru di madrasah ini di lakukan kepala sekolah dengan memberikan peluang dan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar dalam rangka meningkatkan kinerja guru di madrasah ini. Sehingga akan menjadikan guru-guru lebih berkualitas dalam mengajar serta aktif dan kreatif dalam proses belajar dan mengajar di madrasah ini. Sehingga para guru juga akan lebih profesional di bidangnya serta dapat menjadi tauladan yang baik bagi siswa/i di madrasah seperti guru aktif mengajar setiap hari, datang tepat pada waktunya, serta disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap pekerjaan atau tugas guru akan sangat menjamin kesuksesannya apabila di bebaskan kepada guru yang benar-benar memiliki kemampuan yang khusus di dalamnya, yang biasa disebut dengan istilah pendidik profesional untuk itu diperlukan peningkatan kualitas kinerja guru melalui pelatihan-pelatihan mengikuti seminar serta melanjutkan pendidikan guna peningkatan kinerja para guru di madrasah. Dalam perspektif manajemen, agar kinerja guru dapat di bina dan selalu di tingkatkan untu mencapai standart tertentu, maka di butuhkan suatu manajemen kinerja atau usaha, khususnya yang di lakukan pada tingkatan sekolah.

Seringkali yang menjadi penghambat dalam menjalankan kinerja guru karena sebagian para guru kadangkala malas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar secara rutin sehingga sudah menjadi tanggung jawab bagi kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan pengarahan kepada guru tentang pentingnya pelatihan-pelatihan dan seminar untuk para guru guna meningkatkan kinerja guru sehingga lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya kedepannya. Seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik apabila ia telah profesional dalam pekerjaanya.

3. Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Di Mts Al-Ma'shum Rantauprapat

Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai di manakah tujuan yang telah di rumuskan sebelumnya sudah dapat di laksanakan. Dengan evaluasi dapat dilihat tahapan manakah yang sudah dapat di selesaikan, tahapan manakah yang sudah berjalan dengan sesuai rencana, dan adakah kendala yang di alami selama pelaksanaannya. Begitu pula lah dengan kinerja guru yang harus di lakukan evaluasi untuk melihat sejauh mana kinerja para guru meningkat, apa sajakah kendala yang di alami para guru, dan prestasi apa saja yang telah di berikan oleh setiap guru. Evaluasi kerja yang merupakan penilaian terhadap hasil kerja guru biasa nya di lakukan di akhir semester.

Evaluasi dilakukan kepala madrasah guna menyelesaikan suatu permasalahan dan persoalan yang terjadi di madrasah. Kepala madrasah mengumpulkan personil guru dan staf pegawai untuk mencari informasi dan mengambil keputusan untuk menyelesaikan suatu perkara demi mencapai tujuan madrasah. Melakukan evaluasi terhadap perencanaan yang telah di laksanakan berguna untuk melihat sejauh mana atau sudah berapa persen rencana itu terlaksana dari rencana yang telah direncanakan. Kegiatan evaluasi ini di maksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi keberhasilan dari kegiatan yang telah di rencanakan.

Evaluasi kinerja guru di Ponpes Al-Ma'shum Rantaprapat yang di lakukan secara rutin oleh kepala sekolah pada setiap akhir semester. Kepala sekolah akan mengajak para guru untuk rapat dan berdiskusi untuk saling bertukar pikiran dan mengutaran permasalahan apa saja yang di hadapi para guru dalam pelaksanaan tugasnya dan mencari solusi ny secara bersama. Bukan hanya itu, kegiatan evaluasi atau penilaian juga di lakukan setiap harinya. Dengan cara melihat keaktifan guru dalam mengajar serta keberhasilannya dalam mendidik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah implelementasi perencanaan yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat/pertemuan antara kepala sekolah para guru dan personil sekolah lainnya agar dapat di tentukan perencanaan yang tepat dalam manajemen kinerja guru di

madrasah sehingga akan di temukan keputusan bersama dari hasil rapat tersebut. implementasi rencana kerja juga di lakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada para guru dan juga dengan mengikuti seminar pendidikan sehingga pengetahuan serta keahlian guru juga semakin luas meningkat menjadi lebih baik. Implementasi evaluasi kinerja guru di lakukan dengan rutin melakukan rapat seluruh guru dengan kepala sekolah untuk melihat sejauh mana keberhasilan dari manajemen kinerja guru yang telah direncanakan dan juga untuk menemukan kendala-kendala yang mungkin di hadapi para guru selama pelaksanaan sehingga akan di cari solusi yang tepat untuk mengatasinya. Keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dengan melakukan evaluasi dan juga dengan melihat prestasi-prestasi yang diberikannya melalaui prestasi para siswa yang di didiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2002, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BUMI Aksara.
- Darma, S, 2005, *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru. Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Asahan*, Medan: Tesis Pascasarjana Unimed.
- Departemen Agama RI, 2009, *Al-Quran Dan Terjemahannya* , Jakarta: PT. Sikma Exama Arkanleema.
- Handoko, Hani, 2012, *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA
- Hasibuan, Malayu S,P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian Dasar Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mesiono, 2012, *Manajemen Dan Organisasi*, Perdana Mulya Sarana.
- Nasrudin, Endin, 2010, *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustakan Setia.
- Pidarta, Made, 2004, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsudin ,Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pusaka Setia.
- Sondang, Siagian, P, 2002, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Syafaruddin, 2005, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Cipta Pustaka Press.
- Sagala, Saiful, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*, Jakarta: Nimas Multima.

HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PENGELOLAAN KELAS GURU DENGAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI MAN LUBUK PAKAM KABUPATEN DELI SERDANG

Muhammad Alfani¹, Nasrul Syakur²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) arah kecenderungan kemampuan guru mengelola kelas di MAN Lubuk Pakam; 2) arah kecenderungan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam; 3) hubungan kemampuan guru mengelola kelas dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Jl. Karya Agung Kompleks Pemkab Deli Serdang. Dalam penelitian ini anggota populasi adalah sebanyak 36 orang, sampel diambil menggunakan *total sampling* artinya semua populasi dijadikan sampel. Data kemampuan pengelolaan kelas guru dan efektivitas pembelajaran diperoleh melalui angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Uji persyaratan analisis dilakukan dengan Uji Normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Hasil analisis menunjukkan kecenderungan kemampuan pengelolaan kelas guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 83,3%, dan pada kategori sedang sebesar 16,7%. Arah kecenderungan efektivitas pembelajaran berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 83,3%, dan kategori sedang hanya 16,7%. Kemampuan pengelolaan kelas guru mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dengan nilai $t_{hitung(1,2)} > t_{tabel}$ yaitu $0,332 > 0,3202$. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas guru dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,028 > 1,663$), dan P value ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak.

Kata Kunci: Kemampuan Mengelola kelas, Efektivitas Pembelajaran

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang kompleks, menyangkut banyak variabel dan berdimensi luas. Pendidikan sebagai proses psikologi yang tidak terlepas dari kegiatan belajar mengajar. Dalam perspektif mengajar pelakunya adalah guru yang melakukan kegiatan pembelajaran dan memposisikan dirinya sebagai pembimbing dan fasilitator selama proses pembelajaran berlangsung.

Sesuai Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang tercantum di pasal 10, guru (pendidik) merupakan kunci keberhasilan (*determinant factors*) dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas, guru merupakan salah satu faktor penentu dalam menunjang keberhasilan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan sumber daya manusia yang berada di *front* paling depan saat terjadinya proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru hendaknya memiliki kompetensi yang kompeten baik dari segi pedagogik, sosial, maupun personal untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Di dalam pengajaran efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan, dengan demikian analisis tujuan merupakan kegiatan pertama dalam perencanaan pengajaran. Keefektifan program pembelajaran ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut : a). Berhasil menghantarkan siswa mencapai tujuan-tujuan instruksional yang telah ditetapkan; b). Memberikan pengalaman belajar yang atraktif, melibatkan siswa secara aktif sehingga menunjang pencapaian tujuan instruksional dan c). Memiliki sarana-sarana yang menunjang proses belajar mengajar. Efektivitas pembelajaran merujuk pada kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat atau mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan (Djamarah, 2009, p. 25).

Efektivitas juga berhubungan dengan masalah bagaimana pencapaian tujuan atau hasil yang diperoleh, kegunaan atau manfaat dari hasil yang diperoleh, tingkat daya fungsi unsur atau komponen serta masalah tingkat kepuasan pengguna/*client* (Djamarah, 2009, p. 26).

Peran guru sebagai mediator adalah memediasi proses belajar siswa. Salah satu tugas mediator adalah mengelola kelas agar nyaman dan kondusif dalam belajar. Hal ini tidak lepas dari kompetensi pedagogik dan kepribadian guru dalam mengoptimalkan pengelolaan kelas.

Dari hasil penelitian awal, bahwa guru yang ada didalam sekolah tersebut masih banyak guru hanya sekedar mengajar, tetapi kita ketahui bahwa fungsi dan tugas seorang guru bukan hanya mengajar saja, tetapi guru juga harus bisa menjadi seorang pembimbing untuk peserta didiknya, bukan hanya itu saja dalam proses pembelajaran guru juga dituntut untuk bisa mengelolaa kelas dengan baik. Karena pengelolaan kelas yang baik akan berdampak kepada efektivitasnya suatu kelas dalam peroses pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kemampuan Pengelolaan Kelas Guru (X) dengan Efektivitas Pembelajaran (Y). Lokasi dari penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Jl. Karya Agung Kompleks Pemkab Deli Serdang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, p. 116).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MAN Lubuk Pakam yang berjumlah 36 orang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2016/2017.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sample total sampling* yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlahnya lebih kecil atau kurang dari 100, yaitu 36 guru di Madrasah Aliyah Negeri Lubuk Pakam.

Uji Coba Instrumen

Pada umumnya penelitian dinyatakan berhasil apabila banyak menggunakan instrument, karena data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrument. Instrument penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Untuk menguji instrument penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya Peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD).

Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistic inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas dan Uji independensi. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 16.

Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima, dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 maka tidak ada hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas guru dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
- b. H_a maka ada hubungan antara kemampuan pengelolaan kelas guru dengan efektivitas belajar di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kemampuan Pengelolaan Kelas Guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Menurut Hasibuan dan Moerdiono pengaturan berkaitan dengan menyediakan kondisi belajar adalah pengelolaan kelas sedangkan menurut Raka Joni pengelolaan kelas menunjukkan kepada kegiatan-kegiatan yang menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar. Sebagai pemberian dasar serta penyiapan kondisi bagi terjadinya proses belajar yang efektif.

Kegiatan pengelolaan kelas merupakan suatu kegiatan yang erat hubungannya dengan suatu pengajaran dan salah satu prasyarat untuk terciptanya proses belajar yang efektif. Untuk itu maka keterampilan pengelolaan kelas bagi guru adalah suatu tuntutan, bahkan dalam sepuluh kompetensi mengajar yang dimiliki oleh seorang guru di antaranya adalah pengelolaan kelas, keterampilan mengelola kelas yang seyogianya dimiliki oleh guru dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: (1) keterampilan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang kondusif dan optimal yang di tampilkan pada keterampilan dan kemampuan bagi perhatian pada kelompok belajar memberikan petunjuk yang jelas kepada siswa mengenai hal belajar menegur siswa yang berperilaku menyimpang dan memberi penguatan (*reinforecement*) dan (2) keterampilan menciptakan kondisi belajar yang optimal guru mampu dan terampil merespon gangguan siswa yang berkelanjutan, respon guru tersebut dalam bentuk mengadakan tindakan remedial untuk mengembalikan kondisi belajar yang optimal.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 36 responden di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang ditemukan bahwa hasil penelitian variabel kemampuan pengelolaan kelas guru menunjukkan pada kategori tinggi sebanyak 30 orang (83,3%), pada kategori sedang 6 orang (16,7%). Dari hasil uji normalitas variabel kemampuan pengelolaan kelas guru dinyatakan normal dengan nilai statistik 0,269 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan pernyataan Raka Joni yang menyatakan pengelolaan kelas menunjukkan kepada kegiatan-kegiatan yang menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan kemampuan pengelolaan guru tinggi untuk

menciptakan kondisi belajar yang optimal dengan kategori tinggi sebesar 83,3%.

2. Efektivitas Pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Efektivitas menurut Bedjo Siswanto berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Menurut Handoko Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Devung efektivitas adalah tingkat kemampuan untuk mencapai tujuan dengan tepat dan baik. Menurut kamus Administrasi perkantoran efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek yang dikehendaki dalam suatu perbuatan.

Kata atau istilah pembelajaran dan penggunaannya masih tergolong baru, yang mulai populer semenjak lahirnya Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. Menurut Undang-undang ini, pembelajaran diartikan sebagai proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar.

Efektivitas pembelajaran adalah hasil guna yang diperoleh setelah pelaksanaan proses belajar mengajar. Efektivitas menekankan pada perbandingan antara rencana dengan tujuan yang dicapai. Oleh karena itu, efektivitas pembelajaran sering kali diukur dengan tercapainya tujuan pembelajaran, atau dapat pula diartikan sebagai ketepatan dalam mengelola situasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dengan 36 responden diperoleh hasil analisis menunjukkan kecenderungan efektivitas pembelajaran berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 83,3%, dan kategori sedang hanya 16,7%. Dari hasil uji normalitas variabel efektivitas pembelajaran dinyatakan normal dengan nilai statistik sebesar 0,234 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Hubungan Kemampuan Pengelolaan Kelas Guru dengan Efektivitas Pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Nilai signifikansi variabel efektivitas pembelajaran (Y) berdasarkan variabel kemampuan pengelolaan kelas guru (X) = $0,084 > 0,05$, data variabel efektivitas pembelajaran (Y) berdasarkan variabel kemampuan pengelolaan kelas guru (X) mempunyai varian yang sama atau homogen.

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,865 lebih besar dengan nilai α (0,05) atau $0,865 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kemampuan pengelolaan kelas guru (X) dengan efektivitas pembelajaran (Y).

Hasil perhitungan dengan menggunakan *product moment person* dengan diperoleh nilai $r_{hitung(1,2)}$ yaitu 0,332. Hal tersebut di konsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 36$, diperoleh $r_{tabel} = 0,3202$. Ternyata $r_{hitung(1,2)} > r_{tabel}$ yaitu $0,332 > 0,3202$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengelolaan kelas guru mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan hasil uji hipotesis menggunakan t-test diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,028 > 1,663$), dan P value ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan t_{hitung} bernilai positif, artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas guru dengan efektivitas pembelajaran. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan pengelolaan kelas guru berhubungan dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Arah kecenderungan kemampuan pengelolaan kelas guru di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 83,3%, dan pada kategori sedang sebesar 16,7%.
2. Arah kecenderungan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 83,3%, dan kategori sedang hanya 16,7%.
3. Kemampuan pengelolaan kelas guru mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dengan nilai $r_{hitung(1,2)} > r_{tabel}$ yaitu $0,332 > 0,3202$. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan pengelolaan kelas guru dengan efektivitas pembelajaran di MAN Lubuk Pakam dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,028 > 1,663$), dan P value ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah, Syaiful Bahri, (2009), *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 25.
- Sugiono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: CV. Alfabeta, hal. 119.
- Sudjana, (2005), *Metode Statistika*, Bandung: CV. Tarsito, hal. 194.

MANAJEMEN KINERJA GURU PASCA SERTIFIKASI DI MTs NEGERI 2 MEDAN TAHUN AJARAN 2016/2017

Nurdin Munthe¹, Anzizhan²

Abstrak

Penelitian ini untuk mendeskripsikan Manajemen Kinerja Guru Pasca Sertifikasi. Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri 2 Medan. Metode yang digunakan adalah jenis kualitatif, dengan pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik triangulasi dengan teknik pengumpulan data : dokumentasi, wawancara, dan observasi. Langkah menganalisis data adalah dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan. Untuk menguji validitas data dilakukan uji *kredibilitas*, *transferabilitas*, *dependabilitas*, dan *konfirmabilitas*. Hasil penelitian ini mengungkapkan lima temuan yaitu: (1) Apa saja perencanaan guru yang telah sertifikasi dalam menyusun strategi pembelajaran, metode pembelajaran dan materi pembelajaran, (2) Pelaksanaan program pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang telah sertifikasi, (3) Pelaksanaan Supervisi atas kinerja yang dilakukan oleh guru pasca sertifikasi serta siapa saja yang terlibat dalam pengawasan tersebut dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, (4) Pelaksanaan pengevaluasian kinerja guru yang telah sertifikasi dalam meningkatkan kualitas dan mutu kinerjanya, (5) Pengaruh terhambatnya program guru yang telah sertifikasi dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (*planing, organizing, actuating and countrolling*) dalam pengembangan bahan ajar terhadap peningkatan prestasi siswa.

Kata Kunci : *Manajemen Kinerja guru, sertifikasi, MTsN 2 Medan.*

PENDAHULUAN

Abad melenium yang dikenal dengan abad pengetahuan, abad dimana pengetahuan akan menjadi landasan utama segala aspek kehidupan. Untuk meningkatkan pengetahuan tidak akan terlepas dari dunia pendidikan. Karena pendidikan adalah jalur utama menuju masyarakat yang berpengetahuan.

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

Secara umum terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah pendidikan yang bermutu untuk menuju masyarakat yang berpengetahuan. Faktor-faktor tersebut antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Kelima faktor tersebut memegang peranan dan wewenang masing-masing yang saling mendukung.

Guru adalah pelaku utama dalam pendidikan karena guru yang bersinggungan langsung dengan peserta didik. Sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam tercapainya tujuan pendidikan, begitu juga dengan kurikulum yang berperan sebagai menu wajib bagi siswa untuk dipelajari sesuai dengan tingkatan dan kompetensinya. Sehingga faktor-faktor tersebut harus berjalan dengan baik dan saling menguatkan.

Faktor guru apabila kita cermati merupakan faktor yang sangat penting dan tidak dapat diganti oleh apapun, karena guru sebagai subyek pendidik dan sebagai penentu keberhasilan dalam pendidikan itu sendiri. Nana Sudjana menyebutkan bahwa prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi belajar siswa.

Seiring dengan perkembangan dan tuntutan zaman saat sekarang ini, penyelenggaraan pendidikan memasuki era profesional. Hal ini ditandai dengan penegasan profesional tersebut didalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dinyatakan sebagai berikut: Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Haidir dan Salim. 2004: 26).

Program pendidikan yang ada diluar maupun didalam negeri sangat penting terutama pada pembentukan karakter maupun moral bangsa. Dalam kajian ini, pemeran utama dalam kajian ini tidak terlepas dari partisipasi guru. Guru adalah salah satu faktor pendukung yang paling utama dalam membentuk watak bangsa walaupun pada elemen-elemen yang lain terdapat tugas dan tanggung jawab sekolah secara keseluruhan. Namun, guru lebih berperan dalam aktif didalamnya, mengingat tugas

dan tanggung jawab guru lebih banyak didalam kelas bersama peserta didiknya.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam peroses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan keperibadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, widyaswara) dalam masyarakat indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi peroses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya. Begitupun dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi) mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Tim Dosen ADM UPI. 2009:2).

Hak dan kewajiban tenaga pendidik telah tertuang pada Undang Undang tentang guru dan dosen. Didalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, guru berhak mendapatkan tunjangan sesuai dengan keprofesionalannya. Tenaga pendidik berhak memperoleh kesejahteraan hidup dengan memberikan sertifikat pendidik (sertifikasi), jaminan kecelakaan kerja dan lain sebagainya. Pernyataan ini dijelaskan pada Undang Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005.

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen, Nomor 14 Tahun 2005, pada bagian Hak dan Kewajiban, Pasal 14, disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak: Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan; memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta

didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru dan perundang-undangan; memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan; memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan/atau; memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Diantara penghargaan, yang memiliki reaksi sosiologis paling luas, tampak hanya terlihat dari aspek ekonomi. Kebijakan adanya tunjangan profesi bagi guru yang telah menjalani uji sertifikasi, menjadi fenomena yang meluas dilingkungan guru dan dosen. Hal ini, bukan saja karena ada implikasi peningkatan pendapatan, tetapi diharapkan berdampak pula terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai petugas profesi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Misi utama sekolah saat ini tetap mengutamakan proses pencerdasan kehidupan bangsa. Sisi lain dari misi sekolah adalah sebagai agen perubahan sosial. Untuk itu perlu perubahan sekolah merupakan keharusan untuk merespon segala tuntutan kebutuhan masyarakat dalam aspek perubahan sosial budaya sehingga eksistensi dan pengembangan masyarakat dan bangsa dapat berlangsung dengan baik bertolak dari pembelajaran peserta didik. Salah satu tokoh penting dalam peningkatan mutu sekolah adalah guru. Peran dan kepemimpinan guru menjadi sentra kedua setelah kepala sekolah didalam mengarahkan perubahan.

Kepemimpinan guru adalah termasuk dalam kepemimpinan pendidikan, baik didalam konteks maupun diluar kelas. Karena dalam interaksi dengan siswa, para guru tidak dibatasi pembelajaran klasikal saja, tetapi pembelajaran yang dicitakan guru untuk peserta didik juga dapat berlangsung diluar kelas. Itu artinya, ada posisi dan level penting

yang ditempati guru bagi perbaikan sekolah menuju kualitas keunggulan yang diharapkan (Syafaruddin & Asrul. 2015: 183)

Suatu hal yang penting dan mesti diupayakan oleh para guru adalah keteladanan. Keteladanan profesional menyangkut kompetensi keilmuannya, sedangkan keteladanan personal berkenaan dengan perilaku keseharian. Teladan para guru itulah yang dapat menantang para siswa bertumbuh menjadi pria atau wanita yang kompeten, bertanggung jawab dan berperhatian.

Bedasarkan hal di atas hampir 85% guru di MTs Negeri 2 Medan ini sudah memiliki kinerja yang baik hal ini ditunjukkan hampir keseluruhan guru yang ada sudah merasa mampu mengerti peran dan tugasnya menjadi tenaga pendidik dalam membina peserta didik di dalam atau di luar kelas yang berdampak pada prestasi siswa yang dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. walaupun demikian usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan, yang mana peningkatan ini akan terasa dampaknya terhadap lingkungan sekolah dalam melakukan tugasnya dengan baik serta ketekunan dalam peranan tugas yang di amban.

METODELOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah MTs Negeri 2 Medan Jln. Peratun, No. 3. Sekolah tersebut berdekatan dengan pemukiman masyarakat dan letaknya yang tidak jauh kedalam sekitar 100 meter dengan jumlah guru 103 gurru yang dipimpin oleh Drs. Musianto, M.Ag sebagai kepala MTs tersebut.

Waktu pelaksanaan penelitian akan dilaksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan januari hingga april 2017.

Sumber Data Penelitian

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah guru-guru yang telah serterfikasi. Adapun sumber data yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini didasari data sumber yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu sumber poko yang diterima langsung dalam penulisan yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah I, II, III dan IV, guru dan kepala tata usaha.

2. Sumber data skunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang diperoleh secara langsung dari dokumen-dokumen, data-data serta buku-buku referensi yang membahas permasalahan penelitian tersebut yang di peroleh dari Tata Usaha (TU).

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: Observasi Partisipatif, Wawancara, dan Studi Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan oleh model Milles dan Hubberman yaitu: Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan

PEMBAHASAN

Manajemen Kinerja Guru

Manajemen kinerja guru yang di miliki oleh MTs Negeri 2 Medan adalah manajemen yang terstruktur dan diperbaharui secara *up to date* dengan menggunakan perbaharuan yang melibatkan perkembangan zaman. Kepala madrasah serta pengurus yang bertanggung jawab terhadap pengontrolan atas kinerja guru bekerja sama terhadap meningkatkan kinerja guru guna memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan mutu pendidikan terutama pada MTs Negeri 2 Medan.

Tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Medan terbilang memiliki tingkat pemahaman dan kualifikasi yang cukup baik. Pernyataan ini didasari pada prestasi siswa yang mampu mencuri juara pada setiap perlombaan. Selain itu, guru yang sempat di bina oleh USAID ini banyak menorehkan prestasi dibidang mata pelajaran yang diampu serta bukti tertulis dari sertifikat pendidik atau sertifikasi cukup jelas bahwa kinerja guru pada sekolah MTs Negeri 2 Medan ini memiliki kinerja yang baik.

Terdapat empat langkah yang dapat dilakukan dalam memanajemen kinerja guru pada lembaga pendidikan sekolah terkhusus pada MTs Negeri 2 Medan, diantaranya:

Pertama, perencanaan manajemen kinerja guru. *Planning* (perencanaan) merupakan salah satu fungsi penting dalam proses manajemen. Sebab, tanpa perencanaan, program/kegiatan tidak dapat dilaksanakan secara sistematis, efisien dan efektif, serta kontrol dan

evaluasi pun sulit untuk dilaksanakan karena tidak ada pedoman dalam pelaksanaan kegiatan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang ada sudah dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan suatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kedua, pelaksanaan manajemen kinerja guru. Pada pelaksanaan atau pengarahan, kepala sekolah menggerakkan seluruh orang yang terkait untuk secara bersama-sama melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas masing-masing. Penggerak adalah kegiatan menciptakan, memelihara, mempertahankan, dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional agar langkah operasionalnya mencapai tujuan sekolah.

Ketiga, pengawasan manajemen kinerja guru. Bagi orang awam pengawasan agaknya tidak terlalu sulit untuk dipahami, bahkan mungkin semua orang sudah tahu tentang apa yang dimaksud dengan “pengawasan” itu. Akan tetapi, untuk memberikan pengawasan atau definisi tentang pengawasan ternyata tidak begitu mudah. Itu terbukti dari banyaknya buku tentang manajemen yang juga memuat uraian panjang lebar tentang pengawasan, tanpa memberikan batasan yang memuaskan tentang pengawasan itu sendiri.

Pengawasan dalam manajemen kinerja guru adalah pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan guru yang sedang berlangsung disekolah, apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan dan apakah menghadapi kendala dalam pelaksanaannya. Guru memerlukan pengawasan khusus dari kepala sekolah agar mereka dapat menggunakan waktu untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan aturan yang ada.

Keempat, penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja mencakup perilaku karyawan yang membawa pengaruh langsung dalam transformasi dari penilaian kinerja baik itu dalam produk atau pelayanan organisasi. Penilaian kinerja merupakan kewajiban yang jelas yang karyawan harus penuhi untuk menerima kompensasi dan melanjutkan pekerjaan. Guru dapat memberikan pengertian secara umum dari penilaian perilaku kerja,

bagaimana suatu organisasi mengenalkan penilaian kinerja pada jenis pekerjaan yang berbeda.

Dapat penulis simpulkan bahwa manajemen kinerja guru adalah pengelolaan kinerja seorang guru atau dalam hal ini adalah pegawai atau pekerja untuk mencapai target atau tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Orang yang mengelola suatu organisasi disebut dengan manajer, dalam konteks pendidikan seorang manajer yang mengelola satuan pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus cakap dalam mengelola atau mengatur kinerja guru, agar tercapai tujuan dari satuan pendidikan tersebut.

Manajemen kinerja guru merupakan faktor yang akan menentukan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja satuan pendidikan atau sekolah, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan kinerja guru akan menjadi hal penting dalam peningkatan kapabilitas sekolah dalam mencapai tujuannya.

Sertifikasi

Sertifikasi guru pada tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Medan mencapai angka yang terbilang cukup baik, berkisar antara 85% tenaga pendidik yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah mendapatkan sertifikat pendidik atau sertifikasi. Sertifikat pendidik yang di dapatkan melalui proses yang sesuai dengan persyaratan kualitas guru yang layak untuk mendapatkan sertifikat pendidik.

Bukan hanya tunjangan kesejahteraan yang dirasakan para guru yang sudah mendapatkan sertifikasi, akan tetapi seorang guru juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran atau adanya inovasi baru yang harus di lakukan oleh guru pasca sertifikasi. Adanya tunjangan yang meereka dapatkan berupa peningkatan pinansial diharapkan dapat menjadi jalan keluar bagi seorang guru atau peserta didik yang selama ini masih memiliki kesulitan dalam proses belajar mengajar.

KESIMPULAN

Menurut Undang Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan peendidikan menengah..”. Kata profesional di atas menjelaskan bahwa peran, fungsi, serta tugas seorang guru bukan hanya untuk memberi ilmu kepada peserta didik, namun seorang guru dituntut dalam memberikan

arahan, bimbingan, melatih serta melakukan pengawasan kepada peserta didik untuk memenuhi kebutuhan intelektual serta rohaninya.

Di dalam dunia pendidikan yang harus diperhatikan pertama kali ialah kinerja seorang guru, walaupun sumber daya manusia lainnya seperti kepala sekolah, pegawai, pelayan dan murid juga perlu di perhatikan. Namun untuk menjadi prioritas perhatian ialah seorang guru. Karena baik atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan tergantung pada kemampuan seorang guru dalam memposisikan dirinya sebagai tenaga pendidik.

Ada empat langkah yang harus diperhatikan dalam manajemen kinerja guru, antara lain: (1) perencanaan (*planning*) sebab tanpa adanya perencanaan untuk menjalankan sebuah program, tujuan dari pelaksanaan tersebut tidak akan berjalan dengan sistematis, efisien, dan efektif. (2) pelaksanaan (*actuating*) pada langkah ini kepala sekolah menggerakkan seluruh orang yang terkait untuk secara bersama-sama untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugasnya masing-masing. (3) Pengawasan (*countrolling*) pengawasan sangat penting untuk dilakukan, karena tanpa pengawasan kepala sekolah tidak akan tahu sejauh mana program yang dilaksanakan, apakah itu meningkat atau menurun, dan itu akan diketahui pada pelaksanaan pengawasan. (4) Penilaian (*assessment*) penilaian kinerja merupakan kewajiban yang jelas dan harus dipenuhi untuk menerima keputusan apakah kinerja yang dilakukan memiliki kendala sehingga diperlukan untuk mengganti setrategi yang selama ini digunakan atau sudah mencapai standar kinerja bagi seorang guru.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesi guru. Para guru dapat memperoleh sertifikat dan implikasinya meningkatkan profesionalisme guru. Dengan kata lain, sertifikasi guru merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk menilai kemampuan guru dari empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesi, dan kompetensi kepribadian yang ditunjukkan dengan sertifikat atau piagam yang telah disahkan oleh lembaga yang berwenang.

Bukan hanya tunjangan kesejahteraan yang dirasakan para guru yang sudah mendapatkan sertifikasi, akan tetapi seorang guru juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran atau adanya inovasi

baru yang harus dilakukan oleh guru pasca sertifikasi. Bila seorang guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk menunjukkan bahwa dia telah memiliki kompetensi sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi guru. tujuan profesi adalah konsekuensi logis yang menyertai adanya kemampuan tersebut. Dengan menyadari hal ini, guru tidak akan mencari jalan lain guna memperoleh sertifikat profesi kecuali mempersiapkan diri dengan belajar yang benar untuk menghadapi sertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dasar Hukum _ Peraturan Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas
Pada Satuan Pendidikan - Salam Edukasi.htm
- Haidir & Salim. (2014). *Strategi Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Syafaruddin & Asrul. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*.
Bandung: Citapustaka Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suyatno. (2008). *Panduan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. (2009). *Manajemen Pendidikan*.
Bandung: Alfabeta.

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GURU TENTANG GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI KERJA
GURU DI MTS N SE SUB RAYON STABAT KEC. WAMPU KAB.
LANGKAT PROV. SUMATERA UTARA**

Zaini Sahara¹, Nelliwati²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru di MTs N Se Sub Rayon Stabat, Kec. Wampu, Kab. Langkat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrument di rancang berbentuk kuesioner untuk variabel persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Validitas instrument diuji melalui *content validity* dan *counistrut validity* yang selanjtnya di cobakan kepada 30 guru diluar sampel penelitian ini akan tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada 30 guru di MTs N Se Sub Rayon Stabat, Kab. Langkat. Data di analisis dengan teknik korelasi dan uji T (keberartian hubungan). Sehingga dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru MTs Se Sub Rayon Stabat, Kab Langkat sebesar 0,469 dan r_{tabel} dengan signifikasi 0,05 adalah 0,344, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru MTs Se Sub Rayon Stabat, Kab Langkat. Dan dari hasil analisi uji T (keberartian hubungan) terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1). Bagaimana persepsi guru terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah MTs N Se Sub Rayon Stabat. 2). Bagaimana Motivasi kerja guru di MTs N Se Sub Rayon Stabat. 3). Apakah terdapat Hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan Motivasi kerja guru (Y) di MTs N Se Sub Rayon Stabat, Kec. Wampu, Kab. Langkat.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan dorongan terhadap proses tindakan manusia pada pencapaian tujuan. Adapun yang terkait dalam motivasi adanya suatu keinginan, membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan.

Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seorang guru, maka apabila suatu lembaga pendidikan atau sekolah memiliki motivasi guru yang tinggi, maka akan memperoleh hasil yang lebih baik sehingga terjadi peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya apabila sekolah mempunyai guru yang motivasinya rendah dalam mengajar dan mendidik, tidak merasa bergairah, timbulnya keluhan-keluhan, adanya kelesuan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan lain-lain. Sudah barang tentu pendidikan atau sekolah akan mengalami mendapat hasil yang rendah atau merugikan sekolah tersebut.

Motivasi kerja guru dalam suatu sekolah dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Memotivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa memotivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya motivasi seseorang. Banyak unsur yang bisa menerangkan terjadinya motivasi, seperti persepsi, keperibadian dan lingkungan adalah unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi terjadinya motivasi kerja guru tersebut.

Motivasi manusia itu hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa motivasi seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan (Miftah Thoha, 2011).

Dalam hal ini kita pahami bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah sekolah, dikarenakan motivasi merupakan dorongan semangat, tanggung jawab dan keinginan untuk bekerja

merupakan suatu kebutuhan dalam diri seseorang khususnya guru di MTs N Se Sub Rayon Stabat.

Berdasarkan observasi awal peneliti mendapat data bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah belum optimal sehingga motivasi kerja guru di MTs N Se Sub Rayon Stabat cenderung kurang efektif sehingga motivasi kerja guru menurun, rendah, padahal hal tersebut akan menghambat terciptanya motivasi kerja para guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dilihat dari fenomena yang telah terjadi berkaitan dengan persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu, guru merasa kepala sekolah tidak melibatkan semua guru yang ada di sekolah tersebut untuk mengambil sebuah keputusan, sehingga guru merasa kepemimpinan kepala sekolah tidak terbuka atau demokratis, dan juga sering terjadinya kesalah pahaman antara sesama guru dalam menjalankan tugasnya disebabkan penyusunan program tidak diketahui sebagian guru, motivasi guru rendah dikarenakan factor kebutuhan guru tidak terpenuhi, sehingga mereka mengajar hanya sekedar memenuhi tuntutan mengajar saja tidak adanya motivasi yang tinggi, kepala sekolah juga tidak memberikan pengakuan kepada guru yang memiliki motivasi dan memiliki prestasi kerja yang tinggi, kepala sekolah cenderung tidak memberikan kepercayaan penuh kepada guru dalam memberikan wewenangnya kepada guru dalam mengerjakan pekerjaan kepala sekolah, dan adapun masalah lain dapat digambarkan seperti adanya sejumlah guru yang sering meninggalkan bahan pelajaran untuk dicatat oleh siswa sementara gurunya pergi meninggalkan kelas tersebut. Dan apabila hal ini sering terjadi alangkah baiknya kepala sekolah menegur secara bijak agar tidak menyakiti hati guru tersebut, sehingga guru yang memiliki motivasi rendah merasa adanya dukungan dari kepala sekolah. Hal ini cenderung terjadi karena kepala sekolah jarang memberikan perhatian kepada guru-guru yang memiliki motivasi rendah, dan hal ini juga mendasari bahwa adanya persepsi sebagian guru tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah tidak baik.

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan mengajar guru, banyak factor yang memengaruhinya, diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah seperti yang telah kita pahami bahwa gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam memimpin gaya merupakan cara, metode, teknik yang digunakan oleh pemimpin

dalam kepemimpinan kepala sekolah, oleh sebab itu kepala sekolah harus secara bijak memahami kondisi dan kebutuhan seorang guru dalam mengajar yaitu dengan memotivasinya.

Di antara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dapat dilaksanakan berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan itu sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah yang dinaunginya.

Berdasarkan hasil penelitian Anita. 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru*, bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebanyak 72,8%.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan seseorang yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Abdul Aziz Wahab, 2008). Sehingga dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksana pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dikatakan juga bahwa sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid dapat belajar dengan baik.

Kepemimpinan adalah hal penting dalam organisasi dan lembaga pendidikan. Sebagaimana dikatakan Rasulullah Saw “*Apabila Keluar Tiga Orang Dalam Suatu Perjalanan, Hendaknya Salah Seorang Mereka Itu Dijadikan Pemimpin*”. Seorang pemimpin ketika melaksanakan kepemimpinannya harus memiliki *Visi* untuk mencapai tujuannya.

Tanpa adanya kepemimpinan dilembaga pendidikan, tujuan pencapaian dilembaga pendidikan tidak akan tercapai. Lembaga pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan pendidikan *ideografik* dan *nomotetik*. Pendidikan *Ideografik* adalah untuk meningkatkan kapasitas

individu berdasarkan bakat, minat, serta potensi laten yang dimilikinya. Sedangkan pendidikan *nomotetik* adalah untuk melembagakan tujuan lembaga pendidikan kedalam karakter ideografik peserta didik (Amiruddin Siahaan, Dkk, 2013).

Dalam kepemimpinan kepala sekolah, namun secara tidak sadar seorang kepala sekolah melaksanakan peranannya sering menggunakan caranya sendiri. Dan cara-cara yang digunakannya merupakan percerminan dari sifat-sifat dasar keperibadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Cara atau teknik seorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut tipe kepemimpinan atau gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma atau cara yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi, motivasi orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola sifat yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui oleh oleh anggotanya, ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan anggotanya. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja (Nur Kholis, 2003).

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan kerja sama, dan mementingkan hasil yang dicapai. Untuk dapat melakukan ketiga hal tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinan. Pengetahuan dan kecakapan dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun penagalaman didalam praktek selamma menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam meperlakukan ketiga unsur ini juga dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri.

Dalam mengelola organisasi sekolah, kepala sekolah dapat menekankan salah satu gaya kepemimpinan yang ada. Gaya kepemimpinan mana yang paling tepat diterapkan masih menjadi pertanyaan. Karakteristik sekolah sebagai organisasi pendidikan akan berpengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebuah organisasi hanya akan bergerak jika kepemimpinan yang ada di dalamnya berhasil dan efektif. Gaya kepemimpinan banyak

mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi motivasi bawahannya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kerja yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Dalam kepemimpinan juga tidak kalah pentingnya yang perlu dilakukan kepala sekolah adalah memotivasi orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi. Dan khususnya di dalam sekolah adalah seorang guru, karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan.

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik/guru yang bermutu, dan motivasi kerja yang tinggi yaitu mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang bermutu.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapaun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan koresional.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian ini dilaksanakan di MTs N Se Sub Rayon Stabat kabupaten Langkat yang berjumlah 2 sekolah yaitu MTs N Stabat, dan MTs Alwasliyah Stabat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2017.

Populasi Dan Sampel

Adapun sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs N Stabat dan MTs Al-Wasliyah. Kabupaten Langkat, berjumlah 107 orang.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini adalah $107 \times \frac{3}{1} = 32, = 33$ digenapkan. Jadi sampel penelitian berjumlah 33 orang guru MTs N Se Sub Rayon Stabat kab. Langkat.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Observasi, Dokumentasi, dan Angket

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh yaitu untuk mengetahui hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru MTs Se Sub Rayon Stabat, yaitu MTs N Stabat, dan MTs Alwasliyah Stabat. Kab Langkat terdapat 33 sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random Sampling*. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah berupa angket (Kuesioner) kepada guru MTs N Se Sub Rayon Stabat. Sebelum angket diberikan kepada guru MTs N Se Sub Rayon Stabat, diadakan uji coba instrumen di Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini tetapi masih tergolong dalam populasi penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di sub rayon MTs N Stabat yaitu MTs N Stabat, dan MTs Alwasliyah Stabat yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru di luar sampel. Dari hasil coba angket tersebut dari 24 instrumen diperoleh 22 instrumen gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) yang valid dan dari 30 instrumen diperoleh 27 instrumen Motivasi Kerja Guru yang valid.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil sebaran angket yang valid terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki hubungan yang positif dengan tingkat Motivasi Kerja Guru. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan korelasi product moment diperoleh nilai korelasi 0,469 dengan nilai $r_{tabel\alpha} = 0,05 (0,254)$ maka terdapat korelasi dengan arah yang positif. Dilihat dari hasil uji kecenderungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, skor berkategori cukup sebesar 18.2%, berkategori sedang sebesar 27%, berkategori cukup sebesar 33.3 % dan berkategori rendah sebesar 21.2 %. Hasil uji kecenderungan Motivasi Kerja Guru, skor berkategori tinggi sebesar 12.12 %, kategori sedang sebesar 24.24 %, skor berkategori cukup sebesar 51.52 % dan berkategori rendah sebesar 12.12 %. Uji hipotesis dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,007 > 2,00030$. Ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah maka Motivasi Kerja Guru akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru ditentukan atau bergantung oleh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kenyataan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) mempunyai kontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) MTs Se Sub Rayon Stabat, kab. Langkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Juniarti, Anita. 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu*. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan tehnik regresi linier berganda bahwa sumbangan efektif penelitian sebesar $(0.728 \times 100\% = 72,8 \%)$ yang artinya 72,8 % motivasi kerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya yaitu 27,2% dipengaruhi oleh factor lain diluar pembahasan dari penelitian ini. Dan berdasarkan data yang terkumpul dan analisis didapatkan hasil yang signifikan (44.662 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$) artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka motivasi kerja semakin baik.

Dengan demikian jika ingin meningkatkan Motivasi Kerja Guru maka perbaiki gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dapat berperan sebagai motivator. Kepala sekolah dapat memotivasi guru agar berperilaku disiplin dengan cara sebaiknya kepala sekolah menjadi contoh terlebih dahulu untuk berperilaku disiplin kepada bawahannya karena guru dan staf lainnya cenderung berpedoman kepada pimpinannya misalnya membiasakan diri datang tepat waktu, memberikan penghargaan, nasihat serta melakukan pembiasaan dengan penanaman sikap disiplin sejak dini.

Dengan berpandangan bahwa, secara logika pada umumnya seorang bawahan akan merasa lebih nyaman manakala pemimpinnya tidak melakukan penekanan dan indoktrinasi kerja, akan tetapi dapat merangkul dan memberikan motivasi yang tinggi kepada guru sampai akhirnya guru merasa bahwa apa yang dikerjakan adalah sesuatu yang sangat penting, sangat bermakna bagi organisasi dan dirinya, terumata demi tercapainya tujuan dari pada lembaga tersebut. Sehingga guru akan melakukan tugasnya yang lebih dari harapan kepala sekolah dan

organisasinya, karena mereka berpandangan bahwa kesuksesan kerja yang ditampilkan adalah kepuasan dan kredibilitas bagi dirinya juga.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka tentunya semakin baik dan semakin tinggi motivasi kerja guru khususnya di MTs N Se Sub Rayon Stabat, yaitu MTs N Stabat, dan MTs Alwasliyah Stabat. dan Umumnya semua lembaga pendidikan yang ada di Indonesia tercinta ini.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengolahan dan analisa terhadap hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah di MTs N Se Sub Rayon Stabat, Kec. Wampu, Kab. Langkat. Termasuk dalam kategori cukup yaitu dengan nilai rata-rata 73.24 artinya bahwa hanya sebesar 33.3% gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru dalam pengembangan pada diri guru terhadap MTs Se Sub Rayon Stabat, kab. Langkat.
2. Motivasi kerja guru di MTs N Se Sub Rayon Stabat, Kec. Wampu, Kab. Langkat. Termasuk dalam kategori cukup dengan nilai rata-rata 81.73 artinya bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai guru atau pengajar guru memiliki motivasi kerja yang cukup baik dan memiliki keragaman yang cukup tinggi dalam mengajar.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru di MTs N Se Sub Rayon Stabat, Kec. Wampu, Kab. Langkat. Hal ini dibuktikan dengan korelasi sebesar $R_{xy} = 0.469 \%$, tingkat hubungan ini termasuk pada interval tingkat hubungan sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).
Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
Kholis, Nur, *Manajemen berbasis sekolah, teori, model dan aplikasi*, (Jakarta: Grasindo, 2003).
Siahaan, Amiruddin, Dkk, *Administrasi Satuan Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2013).

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2009).

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007).

Thoha,Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakart: PT RajaGrafindo Persada, 2011).

IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MTS HIFZHIL QUR'AN MEDAN KECAMATAN MEDAN TEMBUNG

Mardiana¹, Solihah Titin Sumantri²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana “Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Mts Hifzhil Qur'an Medan” Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara dan observasi dengan para guru dan dokumentasi. Maka peneliti menguasai pendekatan empat standart validasi yang terdiri dari: 1) kredibilitas, yaitu melakukan pengamatan di sekolah, 2) Transferability, artinya uraian data yang telah diteliti, 3) Depenability, artinya memeriksa, menganalisis, mengkonfirmasi dari data yang diteliti. Ketegasan untuk mengklasifikasikan data, data yang sudah diperoleh dari hasil penelitian. Hasil temuan ini mencakup empat temuan: 1) Supervisi manajerial di MTs Hifzhil Qur'an sudah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dan peran dari manajer itu sendiri, 2) Kedisiplinan guru di Madrasah tersebut sudah termasuk kategori yang terdisiplin dari berbagai segi, terutama dilihat dari guru itu sendiri dari tingkat kehadirannya sudah sangat jarang dijumpai adanya guru yang terlambat datang kesekolah dan tepat waktu untuk memulai pembelajaran dan disiplin dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, 3) faktor pendorong dan penghambat kedisiplinan guru di Madrasah tersebut hamper semua informasi yang peneliti dapat bahwa faktor nya itu ada dua yaitu dari individu itu sendiri (internal) dan dari pimpinan, teman kerja atau tuntutan yang lainnya (eksternal) dan 4) Supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Mts Hifzhil Qur'an Medan sudah sangat mendapatkan implikasi yang sangat baik, dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru, guru merasa melakukan setiap pekerjaannya dengan hati-hati dan dengan rasa tanggung jawab karena merasa dirinya diawasi.

Kata Kunci: *Supervisi Manajerial, Disiplin Kerja.*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Efektifitas pendidikan dapat diketahui dari efektivitas pengajaran yang dilakukan oleh guru. Karena melalui peran seorang guru arah pembelajaran siswa akan semakin jelas, termasuk strategi pembelajaran dalam menyampaikan materi pelajaran agar terjadi perubahan perilaku siswa (kognitif, afektif dan psikomotor). Melalui evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran dapat diketahui tingkat pencapaian tujuan pembelajaran. Dalam konteks ini dapat dipahami bahwa: efektivitas pengajaran perlu hati-hati dan berpikir reflektif, tentang apa yang diajarkan guru dan pengaruh tindakannya atas kemampuan sosial siswa dan pembelajaran akademik.

Untuk itu secara manajerial perlu upaya memastikan pelaksanaan pembelajaran dengan cermat dan terarah sesuai realitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, sehingga pengawasan atau supervisi pembelajaran menjadi kegiatan yang penting sekali untuk menjamin ketercapaian tujuan melalui pembelajaran yang kondusif. Dalam bidang pendidikan, supervisi mengandung konsep umum yang sama namun disesuaikan dengan aktivitas-aktivitas pembelajaran. Supervisi pembelajaran adalah bagian dari supervisi pendidikan. (Syafaruddin, Manajemen kepengawasan pendidikan, 2014).

Fenomena yang kurang menggembirakan disekolah ditandai dari rendahnya kualitas guru seperti rendahnya budaya belajar guru, kepala sekolah, pengawas dan siswa yang kurang mencerminkan keunggulan kompetitif. Karena itu, pelaksanaan sistem pendidikan nasional yang berkualitas perlu menyediakan dukungan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional atau berkualitas unggul. Standarisasi keberadaan guru, pegawai, dan pengawas pendidikan perlu dipenuhi agar kualitas pendidikan memberikan dampak bagi pembelajaran anak didik. Dengan kata lain, guru yang berkualitas akan menghasilkan pembelajaran siswa berkualitas sehingga hasil belajar siswa mencapai derajat maksimal.

Dapat dipahami bahwa guru tidak hanya bertugas untuk mengajar saja, akan tetapi bertanggung jawab terhadap tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan predikatnya sebagai seorang guru. Peters dikutip oleh Edy Sutrisno menyebutkan bahwa ada tiga tugas dan tanggung jawab guru yakni: a). guru sebagai pengajar, b). guru sebagai pembimbing, c).

dan guru sebagai administrator kelas. Sebagai pengajar, guru bertugas merencanakan dan melaksanakan pengajaran sesuai dengan program yang telah ditentukan. Sebagai pembimbing guru bertugas memberi bantuan pada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Disini guru bertugas sebagai pendidik yang tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa. Dan sebagai administrator kelas, guru bertugas dan bertanggung jawab dalam ketatalaksanaan pada umumnya. (Sutrisno, 2014).

Guru pada idealnya harus dijadikan idola dan dihormati oleh peserta didik, maka guru harus mampu memanfaatkan setiap kesempatan untuk menunjukkan perilaku yang baik, berdisiplin dan menanamkan nilai-nilai moral yang sangat penting bagi perkembangan kejiwaan siswanya. Perilaku guru akan memberikan warna dan corak tersendiri terhadap watak peserta didik di kemudian hari. Contoh teladan yang ditunjukkan oleh Guru akan lebih mudah melekat dalam perilaku siswa dibandingkan dengan pembelajaran secara verbal. Jadi guru harus memiliki akhlak baik dan menunjukkan sikap disiplin yang tinggi agar dapat menjadi panutan bagi anak didiknya, sehingga proses pendidikan yang dilaksanakan dapat berhasil sesuai dengan tujuannya.

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2014).

Oleh karena itu guru yang disiplin secara otomatis terbentuk apabila guru senantiasa berpedoman dan memulai dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu kemudian menjadi kebiasaan dan akhirnya terinternalisasi pada diri seorang guru.

Namun demikian, kita tidak dapat manafikan bahwa masih banyak guru yang tidak ambil peduli terhadap keharusan-keharusan tersebut, karena tidak memahami dengan baik tugasnya sebagai pendidik. Banyak guru yang beranggapan bahwa jika proses pembelajaran di kelas telah selesai, maka selesai pula tugasnya, bahkan tidak jarang pula mereka mengabaikan tugasnya untuk mengajar. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut antara lain adalah *Pertama*, banyak yang menjadi

guru karena motif ekonomi, yang diperlukannya adalah upah dari mengajar, kadang tidak ikhlas dengan gaji yang diterimanya, sehingga berusaha mencari tambahan dengan mengorbankan tugas utamanya sebagai pendidik, dan tidak mau tahu tentang tujuan pendidikan sebenarnya; *Kedua*, banyak guru yang mempunyai latar belakang pendidikannya belum keguruan yang menyebabkan kurang faham dengan etika keguruan; *Ketiga*, rendahnya sikap disiplin pribadi guru, kurangnya semangat dan rasa tanggungjawab untuk melaksanakan tugas, tidak adanya kecintaan terhadap pekerjaan sebagai pendidik dan masih adanya anggapan bahwa bagi anak sekolah dasar telah cukup dengan hanya mengajarnya membaca, menulis dan berhitung.

Menurut Singodimedjo dikutip dari Edy Sutrisno , faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan adalah: (1) Besar kecilnya kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, (3) ada tidaknya aturan pasti yang menjadi pegangan, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian pada karyawan, (7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (Sutrisno, 2014).

Guru merupakan komponen sumber daya pendidikan yang memerlukan pelayanan supervisi pendidikan untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimilikinya. Keberhasilan seorang guru tentunya tidak terlepas dari seorang yang profesional yang mengerti apa saja permasalahan yang di hadapi guru. Supervisi pendidikan berfungsi untuk mengawasi dan memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan pendidikan disekolahnya. Kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang banyak, salah satunya dalam bidang supervisi pendidikan.

Kepala sekolah dalam kedudukannya sebagai supervisor berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru baik yang sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.

Supervisi adalah merupakan pembinaan kepada guru untuk perbaikan kegiatan pembelajaran di sekolah. Dalam pembelajaran pembinaan tersebut meliputi tiga hal yang penting, yaitu (1) pembinaan dalam rangka penyusunan perangkat pembelajaran, dari penyusunan program, pengembangan silabus, membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP), rancangan penilai dan rancangan tindak lanjut. (2) kegiatan proses pembelajaran, (3) penilaian pembelajaran. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai supervisor dapat mensupervisi guru dalam rangka pembinaan guru agar guru disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas yang harus dipersiapkan sebagai pendidik untuk kegiatan pembelajaran.

Hanya saja pada saat sekarang ini implelementasi supervisi manajerial dalam pendidikan belum dapat memenuhi harapan yakni belum semua guru yang dapat disupervisi oleh kepala sekolah. Supervisi di Indonesia sangat memprihatinkan seperti kurangnya kesadaran kepala sekolah akan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) sebagai kepala sekolah yang fungsinya juga sebagai seorang supervisor.

Hal ini sebagaimana dijelaskan Supardi Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efesien. Peranan kepala sekolah sebagai supervisor sangat penting dalam mengelola dan memajukan sekolah. Supervisi juga penting dijalankan oleh kepala sekolah karena dapat memberikan bantuan kepada guru dan tenaga kependidikan di sekolah untuk bersama-sama mewujudkan tujuan sekolah dan tujuan pendidikan secara nasional. (supardi, 2014).

Di samping melakukan pengawasan terhadap kinerja para personil sekolah agar tidak menyimpang dari aturan yang sudah disepakati bersama. Sehingga semua proses atau aktivitas pendidikan yang dilangsungkan disekolah benar-benar berjalan sesuai dengan aturan yang ada, seiring dan harmonis, tanpa ada efek-efek penyimpangan yang terjadi. Dan pada akhirnya akan tercipta peningkatan kualitas sekolah kearah yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis akan mengadakan penelitian tentang Implementasi Supervisi Manajerial dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs. Hifzhil Qur'an Medan.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs. Hifzhil Qur'an Medan Jl. William Iskandar Psr. V Barat Kelurahan Siduardjo Kec. Medan Tembung dan Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2017 sampai April 2017.

Subjek penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjeknya adalah Kepala Sekolah, WKM I Kurikulum dan Para guru yang ada di dalam lembaga tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari lapangan, penelitian maka akan digunakan alat pengumpulan data. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi

PEMBAHASAN PENELITIAN

Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa temuan penelitian. Beberapa temuan penelitian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

Temuan Pertama adalah: Sehubungan dengan itu Supervisi Manajerial MTs Hifzhil Qur'an Medan yang dilaksanakan oleh Bapak Dahrin dan Juga Wakil Kurikulum dan Wakil Kesiswaan dalam mengembangkan Mts Hifzhil Quran Pengembangan proses kedisiplinan kerja pegawai terutama pendidik sangat di perhatikan dan di tingkatkan dalam membentuk kepribadian dan mental yang baik agar terwujudnya mutu dan kualitas pendidikan dengan menghasilkan peserta didik yang bermutu. Dengan mempertegas peraturan-peraturan yang diterapkan dan telah di sosialisasikan kepada semua elemen yang ada dalam MTs Hifzhil Quran baik itu untuk guru maupun untuk siswa, jadi tidak ada alasan siswa yang bisa menyalahkan gurunya untuk kesalahannya mengenai kedisiplinan yaitu kehadiran. Dengan adanya peraturan yang dibuat baik itu dari guru maupun untuk siswa mampu membuat tingkat kedisiplinan guru itu sendiri semakin hari semakin meningkat dan dengan begitu siswa yang tadinya biasa terlambat membuat mereka menyegani

perbuatan yang tidak bagus tersebut dengan adanya tauladan yang baik dibuat oleh guru itu sendiri.

Lebih lanjut Saydam dalam bukunya M. Kadarisman menjelaskan sebagai berikut;

Pengawasan merupakan kegiatan manajerial, di lakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan para karyawan. Para karyawan yang selalu mendapat pengarahan atau bimbingan dari atasan, cenderung melakukan kesalahan atau penyimpangan yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tidak memperoleh bimbingan. (Kadarisman, 2013)

Temuan Kedua adalah: Kedisiplinan guru yang telah tercipta di Mts Hifzhil Qur'an Medan sesuai dengan aturan yang di buat bahwa kepala sekolah menjadikan disiplin salah satu faktor pendukung keberhasilan pendidikan. Disiplin adalah salah satu aturan, kunci dan acuan para pegawai demi melancarkan dan mewujudkan keberhasilan. Setiap individu pasti berbeda-beda tingkat kedisiplinan nya namun dalam proses kedisiplinan seseorang yang melakukan pekerjaan apapun terutama pendidik harus selalu menjunjung tinggi aturan serta menerapkan peraturan tersebut dengan keikhlasan tanpa ada keterpaksaan karena dengan guru yang disiplin akan secara langsung mempengaruhi kedisiplinan peserta didik.

Sejalan dengan itu Ahmad Muammar dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan* yang menyebutkan beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yang diantaranya:

- a. Tingkat kehadiran,.
- b. Tata cara kerja,
- c. Ketaatan pada atasan.

Kesadaran bekerja. (Muammar, 2011)

Temuan Ketiga: Yang menjadi faktor pendorong dan penghambat kedisiplinan guru Mts Hifzhil Quran Medan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan pasti terdapat kesalahan yang memang ada sebab akibatnya baik itu disengaja maupun tidak disengaja. Dalam kedisiplinan bagi guru yang kurang disiplin itu banyak faktor yang melatarbelakanginya seperti,

kurangnya kesadaran dari dirinya sendiri, kurang ikhlas dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurang terpenuhinya kebutuhan pribadinya yang membuat guru itu mempunyai pikiran yang bercabang tidak hanya di sekolah saja namun masih banyak hal yang mereka harus pikirkan dan itu membuat mereka tidak terfokus pada pekerjaannya jadinya melakukan pekerjaannya setengah hati saja. Dan bagi guru yang tingkat kedisiplinannya itu tinggi itu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: tergerak dari diri individu itu sendiri, pekerjaan yang memang disenanginya sehingga tidak ada keluhan yang tidak bisa di sikapinya, adanya kesadaran akan fungsinya sebagai seorang pendidik dan merasa dirinya jadi tauladan bagi peserta didiknya, tuntutan dari sekolah, serta kebutuhan yang terpenuhi yang tidak mempengaruhi pemikirannya dalam mengajar menjadikan ia termotivasi untuk meraih kinerja yang baik.

Temuan Keempat adalah: Pelaksanaan supervisi manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru di Mts Hifzhil Qur'an Medan untuk menciptakan pendidikan yang bermutu dapat di ukur dari kualitas peserta didik dan juga pendidik, dengan hal itu masyarakat mampu menilai dari lulusan-lulusan yang dihasilkan oleh suatu lembaga tertentu yang menjadikan sekolah/ madrasah mampu diminati semua orang dan memberikan nilai-nilai yang positif. Jika lulusan-lulusan yang dihasilkan mendapatkan penilaian yang positif dari masyarakat maka pujian tersebut tidak terlepas dari seorang guru yang memberikan didikan dan pengajaran yang baik kepada peserta didik tersebut. Seorang pendidik memiliki tingkat kinerja yang baik itu tidak terlepas dari campur tangan oleh kepala sekolah yang membimbing, mengarahkan serta mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan-temuan peneliti di lapangan peneliti menyimpulkan bahwa Supervisi Manajerial dalam meningkatkan kedisiplinan guru Mts Hifzhil Qur'an Medan dalam hal ini supervisi sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Baik itu disiplin dari kehadiran maupun disiplin pengajaran. Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah mampu menjalin kerja yang baik antar atasan dan bawahan. Pimpinan akan selalu memperhatikan karyawannya dengan

adanya supervisi itu sendiri dan guru pun mampu mengetahui kesalahan-kesalahan yang terjadi. Dengan adanya supervisi manajerial ini diharapkan kepala sekolah lebih mengetahui tingkat kedisiplinan karyawannya itu sudah berapa persen dan mengetahui sebab dari diantaranya yang belum bisa disiplin dan dissinilah sikap yang harus diambil pimpinan dalam hal mengatasi masalah guru tersebut dan memberikan binaan terhadapnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrul, Syafaruddin. *Manajemen Kepengawasan pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media, 2016
- Kadarisman M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Muammar Ahmad, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2011.

**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN KOMUNIKASI DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN UNJUK KERJA MANAJEMEN KELAS
GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN ALWASHLIYAH MTS AL-
JAMIYATUL WASHLIYAH NAGORI SORDANG BOLON KEC.
UJUNG PADANG KABUPATEN SIMALUNGUN**

Ismaranti¹, M. Idrus Hasibuan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTs. Al-Jamiyatul Washliyah Kabupaten Simalungun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 30. Data analisis melalui teknik korelasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan komunikasi (X_1) dengan unjuk kerja manajemen kelas guru (Y) di MTs. Al-Jamiyatul Washliyah Kabupaten Simalungun terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,802, hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan unjuk kerja manajemen kelas guru (Y) di MTs. Al-Jamiyatul Washliyah Kabupaten Simalungun terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,812. Dan hubungan antara pengetahuan komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan unjuk kerja manajemen kelas guru (Y) di MTs. Al-Jamiyatul Washliyah Kabupaten Simalungun juga terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 0,901. Artinya hubungan ketiga variabel, baik variabel dependen maupun independen saling berhubungan antara satu dengan yang lain dan sama-sama memiliki hubungan yang positif.

Kata Kunci : *Pengetahuan Komunikasi, Motivasi Kerja, Unjuk Kerja Manajemen Kelas*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa pendidik

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan keterampilan pada siswa.

Peranan guru dalam mengelola proses belajar mengajar antara lain adalah sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif sehingga memungkinkan berlangsungnya proses pembelajaran. Di samping itu, guru berperan dalam mengembangkan bahan ajar dengan baik dan meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar sehingga tujuan belajar dapat dicapai dengan baik pula.

Komunikasi dalam pendidikan merupakan unsur yang sangat penting kedudukannya. Bahkan komunikasi sangat besar peranannya dalam menentukan keberhasilan pendidikan yang bersangkutan. Orang sering berkata bahwa tinggi rendahnya suatu capaian mutu pendidikan dipengaruhi pula oleh faktor komunikasi, khususnya komunikasi pendidikan. Selain pengetahuan komunikasi, motivasi kerja guru juga berpengaruh dalam unjuk kerja manajemen kelas.

Selanjutnya, Hellriegel, dkk, dalam Winardi, (2008:131) menjelaskan bahwa motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki oleh para karyawan dalam hal tertentu. Dalam banyak hal, tugas pihak manajemen adalah menyalurkan motif-motif para karyawan mereka secara efektif ke arah tujuan-tujuan keorganisasian.

Pengelolaan kelas akan menjadi sederhana untuk dilakukan apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan akan sangat bermanfaat bagi guru dalam melakukan tugas mengajarnya. Pengelolaan kelas tidak terlepas dari motivasi kerja guru, karena dengan motivasi kerja guru ini akan terlihat sejauhmana motivasi guru untuk melakukan pengelolaan kelas. Selain kemampuan profesional guru yang dapat mempengaruhi efektivitas manajemen kelas, motivasi kerja guru dapat menjadi faktor dalam menunjang terwujudnya efektivitas manajemen

kelas. Motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja guru dengan baik sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat 1) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupaten Simalungun? 2) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupaten Simalungun? 3) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupaten Simalungun.

METODOLOGI PENELITIAN

Sugiyono, (2015: 119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupaten Simalungun. Penetapan tempat ini didasarkan pada pertimbangan peneliti, karena jumlah guru di sekolah ini mencukupi untuk dilakukan penelitian. Populasi penelitian ini adalah semua guru Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupaten Simalungun berjumlah 30 orang melakukan kegiatan pengajaran tahun ajaran 2016/2017.

Dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Pengetahuan Komunikasi (X1), menunjukkan bahwa dari 20 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji dengan valid. Selanjutnya, dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Motivasi Kerja (X2), menunjukkan bahwa dari 30 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji dengan valid. Kemudian, dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y), menunjukkan bahwa dari 30 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji dengan valid.

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean (M), Median, Modus, Standar Deviasi (SD). Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas dan Uji independensi. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 2,3. Kemudian, dari hasil perhitungan uji validitas pada instrumen Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y), menunjukkan bahwa dari 30 instrumen yang diuji, seluruh instrumen teruji dengan valid.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Deskriptif Data

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, diperoleh data skor Pengetahuan Komunikasi (X1), bahwa skor tertinggi adalah 88 dan skor terendah adalah 78, nilai rata-rata hitung (mean) = 80,50, nilai modus = 80, nilai median = 80, dan standar deviasi (SD) = 1,902.

Kategori kecenderungan skor variabel Pengetahuan Komunikasi, yaitu sebanyak 6 responden (20%) berada pada kategori sangat tinggi, 5 responden (17%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 10 responden (33%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 4 responden (13%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Pengetahuan Komunikasi terletak dikategori sedang. Artinya, bahwa sebagian besar guru telah memiliki pengetahuan komunikasi yang cukup baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, diperoleh data skor Motivasi Kerja (X2), bahwa skor tertinggi adalah 126 dan skor terendah adalah 114, nilai rata-rata hitung (mean) = 120,367, nilai modus = 119, nilai median = 119, dan standar deviasi (SD) = 2,020. Berikut ini tabel distribusi frekuensi untuk variabel Pengetahuan Komunikasi. Berikut ini tabel distribusi frekuensi untuk variabel Motivasi Kerja.

Kategori kecenderungan skor variabel Motivasi Kerja, yaitu sebanyak 8 responden (27%) berada pada kategori sangat tinggi, 5 responden (17%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 3 responden (10%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 6 responden (20%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 8 responden (27%) berada pada

kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Motivasi Kerja terletak dikategori sangat tinggi. Artinya, bahwa sebagian besar guru telah memiliki motivasi kerja yang sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif yang dilakukan, diperoleh data skor Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y), bahwa skor tertinggi adalah 141 dan skor terendah adalah 126, nilai rata-rata hitung (mean) = 134,767, nilai modus = 137, nilai median = 135, dan standar deviasi (SD) = 1,852.

Kategori kecenderungan skor variabel Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru, yaitu sebanyak 6 responden (20%) berada pada kategori sangat tinggi, 7 responden (23%) berada pada kategori tinggi, sebanyak 7 responden (23%) berada pada kategori sedang, dan sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori rendah, serta sebanyak 5 responden (17%) berada pada kategori sangat rendah. Oleh karena itu, maka kecenderungan skor variabel Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru terletak dikategori tinggi.

Uji Persyaratan Analisis

Nilai signifikansi dari normalitas variabel X1 adalah sebesar 0,635. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel X1 0,635 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel X1 berdistribusi normal.

Nilai signifikansi dari normalitas variabel X2 adalah sebesar 0,50. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel X2 0,050 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel X2 berdistribusi normal.

Nilai signifikansi dari normalitas variabel Y adalah sebesar 0,713. Ketentuan dari uji normalitas ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data variabel berdistribusi normal. Dari data di atas diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas variabel Y 0,713 adalah lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data variabel Y berdistribusi normal.

Nilai signifikansi linearitas dari variabel X1 dengan Y adalah sebesar 0,331 dan F hitung adalah sebesar 1,253. Dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan yang pertama dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y-- dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,331 adalah lebih besar dari 0,05. Selanjutnya dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan yang kedua – dimana jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y – dapat diketahui bahwa nilai F hitung dari linearitas X1 dengan Y adalah sebesar 1,253, dan nilai F tabel dengan nilai df 12 dan 16 adalah sebesar 2,42. Jadi, nilai F hitung 1,253 adalah lebih kecil dari nilai F tabel 2,42.

Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,519 adalah lebih besar dari 0,05. Selanjutnya dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan yang kedua dimana jika nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka akan terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan Y dapat diketahui bahwa nilai F hitung dari linearitas X2 dengan Y adalah sebesar 0,933, dan nilai F tabel dengan nilai df 9 dan 19 adalah sebesar 2,42.

Analisis Korelasi Ganda

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0,887. Koefisien korelasi bertanda positif, artinya korelasi yang terjadi antara variabel Pengetahuan Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Hubungan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y) adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen. Nilai 0,887 menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independen (Pengetahuan Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2)) Hubungan variabel dependen (Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y)) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat (0,80 – 1,00).

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara Pengetahuan Komunikasi (X1) dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y)

Dari tabel di atas, diperoleh dan diketahui bahwa koefisien korelasi variabel X1 dengan Y adalah sebesar 0,802. Kemudian, dari tabel di atas, diketahui juga tingkat signifikansi dari koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang telah dikemukakan di atas, yaitu jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel X1 dengan Y. Nilai signifikansi variabel X1 dan Y sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Selanjutnya, koefisien korelasi di atas hanya berlaku untuk sampel saja. Jadi, untuk mengetahui apakah korelasi sebesar 0,802 selain berlaku pada sampel juga berlaku bagi seluruh populasi, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi ini dengan menggunakan uji t. Sehingga diperoleh dan diketahui nilai t hitung adalah sebesar 7,105. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t ini adalah jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka nilai korelasi yang didapatkan adalah signifikan. Kemudian nilai t tabel yang diambil adalah nilai t tabel untuk dk (n-k) atau $30-2 = 28$ adalah sebesar 2,048. Jika dibandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka nilai t hitung sebesar 7,105 adalah lebih besar dari nilai t tabel 2,048. Jadi, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi variabel Pengetahuan Komunikasi (X1) dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y) adalah signifikan.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,6432 atau 64,32%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Pengetahuan Komunikasi) memberikan hubungan dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru sebesar 78,7 persen, sedangkan sisanya dihubungkan variabel yang tidak diteliti (variabel lain) dalam penelitian ini.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y)

Dari tabel di atas, diperoleh dan diketahui bahwa koefisien korelasi variabel X2 dengan Y adalah sebesar 0,812. Kemudian, dari tabel di atas, diketahui juga tingkat signifikansi dari koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,000. Selanjutnya diperoleh dan diketahui nilai t hitung adalah sebesar 7,362. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t ini adalah jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka nilai korelasi yang didapatkan adalah signifikan. Kemudian nilai t tabel yang diambil adalah nilai t tabel untuk dk (n-k) atau $30-2 = 28$ adalah sebesar 2,048. Jika dibandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, maka nilai t hitung

Hubungan Antara Pengetahuan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupeten Simalungun sebesar 7,362 adalah lebih besar dari nilai t tabel 2,048. Jadi, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y) adalah signifikansi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,6593 atau 65,93%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Motivasi Kerja) memberikan hubungan dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru sebesar 65,93 persen, sedangkan sisanya dihubungkan variabel yang tidak diteliti (variabel lain) dalam penelitian ini.

3. Hubungan antara Pengetahuan Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y)

Diperoleh dan diketahui bahwa koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2 dengan Y adalah sebesar 0,901. Kemudian, dari tabel di atas, diketahui juga tingkat signifikansi dari koefisien korelasi tersebut adalah sebesar 0,000. Jika diperoleh dan diketahui nilai F hitung adalah sebesar 58,23. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F ini adalah jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka nilai korelasi yang didapatkan adalah signifikan. Kemudian nilai F tabel yang diambil adalah nilai F tabel untuk dk pembilang = k dan dk penyebut = $n-k-1$, sehingga di dapat dk pembilang 2 dan dk penyebut 27 dengan nilai F tabel adalah sebesar 3,354. Jika dibandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, maka nilai F hitung sebesar 58,23 adalah lebih besar dari nilai F tabel 3,354. Jadi, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi variabel Pengetahuan Komunikasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru (Y) adalah signifikansi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,8118 atau 81,18%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Pengetahuan Komunikasi dan Motivasi Kerja) memberikan hubungan dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru sebesar 81,18 persen, sedangkan sisanya dihubungkan variabel yang tidak diteliti (variabel lain) dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama diketahui bahwa pengetahuan komunikasi memiliki hubungan dengan unjuk kerja manajemen kelas guru. Besarnya hubungan korelasi antara variabel pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas guru adalah sebesar 0,802. Hubungan yang sangat kuat ini juga ditunjukkan oleh tingkat hubungan yang terjadi antara variabel

pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas guru adalah sebesar 64,32 %.

Besarnya hubungan korelasi antara variabel motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru adalah sebesar 0,812. Hubungan yang sangat kuat ini juga ditunjukkan oleh tingkat hubungan yang terjadi antara variabel motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru adalah sebesar 65,93 %.

Dan kemudian, berdasarkan analisis tersebut pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama juga memiliki hubungan yang signifikan dengan unjuk kerja manajemen kelas guru. Besarnya hubungan korelasi antara variabel pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru adalah sebesar 0,901. Hubungan yang sangat kuat ini juga ditunjukkan oleh tingkat hubungan yang terjadi antara variabel pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru adalah sebesar 81,18 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, maka dapat dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Parlakitangan Kabupaten Simalungun. Tingkat hubungan antara pengetahuan komunikasi dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Parlakitangan Kabupaten Simalungun adalah sebesar 0,802 dan berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat dengan presentase tingkat hubungan sebesar 64,32%.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Parlakitangan Kabupaten Simalungun. Tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Parlakitangan Kabupaten Simalungun adalah sebesar 0,812 dan berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat dengan presentase tingkat hubungan sebesar 65,93%.

Hubungan Antara Pengetahuan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Dengan Unjuk Kerja Manajemen Kelas Guru di Yayasan Pendidikan Alwashliyah MTs Al-Jamiyatul Washliyah Nagori Sordang Bolon Kec. Ujung Padang Kabupeten Simalungun

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Parlakitangan Kabupaten Simalungun. Tingkat hubungan antara pengetahuan komunikasi dan motivasi kerja dengan unjuk kerja manajemen kelas guru di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Parlakitangan Kabupaten Simalungun adalah sebesar 0,901 dan berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat dengan presentase tingkat hubungan sebesar 81,18%.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, 2013. *Administrasi dan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan , Malayu, S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyadi, 2009. *Classroom Management*, Malang: UIN Malang Press
- Nawawi, Hadari, 1995. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Toko Gunung Agung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta
- Syafaruddin. 2013. *Filsafat Ilmu*. Medan: Perdana Mulya Sarana
- Uno, B. Hamzah, dan Nina Lamatenggo. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Winardi. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo
- Wayne Pace & Don F. Fules, 2010. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MIS AL-
WASHLIYAH MEDAN KRIO KECAMATAN SUNGGAL
KABUPATEN DELI SERDANG**

Renny Mayasari¹, Rosnita²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, 2) Motivasi Berprestasi dengan kepuasan kerja guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang, 4) Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 33 dan sampel 28 guru. Adapun teknik pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran angket. Teknik yang di gunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan teknik Korelasi Ganda. Temuan penelitian ini sebagai berikut: terdapat hubungan yang positif budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli Serdang. Hal ini di buktikan berdasarkan perhitungan yang di peroleh bahwa di peroleh nilai $r_{hit} = 0,647$ pada taraf 95% atau alpha 5% dengan $dk = N - 2$ (28-2) yaitu 0,373 atau $r_{hit} (0,647) > r_t (0,373)$. Hasil perhitungan Korelasi Ganda dapat di lihat dari R^2 sebesar 0,419 dengan interpretasi tingkat hubungan yang sedang. Berarti bahwa besarnya hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja guru adalah 41,9% dan 58,1% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Budaya adalah suatu hasil karya cipta manusia yang di hasilkan dan telah di pakai sebagai bagian dari kehidupan sehari hari. Suatu

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

budaya yang di pakai dan di terapkan dalam kehidupan dengan waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari individu, seperti kebiasaan rajin bekerja dan kebiasaan ini akan berpengaruh secara jangka panjang yaitu semangat rajin bekerja yang terus menerus (Irham Fahmi, 2016:49).

Banyak sekali organisasi yang berlomba-lomba dengan daya saing dalam mengembangkan karakter serta menunjukkan keunggulannya oleh masing-masing organisasi. Untuk menciptakan organisasi yang unggul tentu saja pasti adanya budaya yang baik yang sengaja di ciptakan ataupun di terapkan oleh pihak yang berada di dalamnya untuk menciptakan produktivitas organisasi.

Namun sayangnya masih banyak para rekan kerja yang masih tidak perduli terhadap lingkungan kerjanya hal ini bisa di buktikan karena kurang adanya minat dan kerja sama antara rekan kerja dengan yang lainnya untuk bersosialisasi dengan lingkungannya. Hal ini di sebabkan karena adanya perbedaan karakter, pendidikan, golongan, pendapat, nilai, norma, usia dan kepercayaan. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik maka perlu adanya kerja sama tim sehingga terbentuk rasa kenyamanan dan adanya dorongan ataupun motivasi dalam bekerja.

Dalam hal ini untuk menciptakan kepuasan kerja guru adalah suatu hal yang tidak mudah karena kepuasan kerja setiap individu itu berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang baik maka organisasi ataupun lembaga mengalami produktifitas yang meningkat sehingga menciptakan prestasi dalam sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di MIS Al- Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang dengan guru sebagai subjek penelitian. Waktu penelitian di laksanakan pada bulan Februari 2017.

2. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pegawai yang berjumlah 33 di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. mengambil pendapat dari Sugiyono,

maka penelitian ini mengambil sampel dengan jumlah sampel sebanyak 28 guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kec. Sunggal Kab. Deli serdang

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari lapangan, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan mengamati langsung ke lokasi penelitian.

b. Angket

Angket di gunakan untuk mengajukan pernyataan secara tertulis yang akan di lengkapi dengan alternatif jawaban kepada seluruh guru di MIS Alwashliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang yang telah di tetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 28 orang. Angket yang di ajukan dalam penelitian di bagi kepada tiga bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian yaitu:

Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja.

4. Uji Coba Instrumen

Untuk pengujian instrumen data maka dapat di lakukan pengujian instrumen dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu intrumen. Untuk mendapatkan validitas dari angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson (Husaini Usman, 2003:203).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak di percaya untuk di pakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach

5. Teknik Analisa Data

a. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas di gunakan Uji Liliefors

b. Uji Homogenitas

Pengujian Homogenitas dapat di lakukan dengan menggunakan rumus bartlet (Indra Jaya, 2010: 192)

c. Uji Linearitas

Uji linieritas ini di lakukan untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dengan variabel independen.

6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis yang dapat di gunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari variabel X1 di peroleh nilai r_{xy} atau r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,583. Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=28$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,583 > 0,374$ maka item soal no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 18 angket yang dinyatakan valid dan 7 angket dinyatakan tidak valid.

Dari variabel X2 di peroleh nilai r_{xy} atau r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,570. Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,570 > 0,374$ maka item soal no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 16 angket yang dinyatakan valid dan 9 angket dinyatakan tidak valid.

Dari variabel Y di peroleh nilai r_{xy} atau r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen angket. Untuk angket no 1 di peroleh nilai sebesar 0,445. Nilai ini di bandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,374. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu $0,446 > 0,374$ maka item soal no 1 di nyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 18 angket yang di nyatakan valid dan 7 angket di nyatakan tidak valid.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas variabel X1 memperoleh nilai Signifikansi $0,100 > 0,05$, dan Variabel X2 memperoleh nilai signifikansi $0,107 > 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji homogenitas data variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel budaya organisasi (X1) di peroleh hasil bahwa signifikansi (Sig) data budaya organisasi dari kepuasan kerja sebesar Sig. = 0,261. Kemudian dengan merujuk pada kriteria di atas maka nilai Sig. = 0,261 ini lebih besar dari 0,05 (0,261 > 0,05) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa data budaya organisasi dari kepuasan kerja telah memenuhi asumsi homogen.

Uji homogenitas data variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan variabel motivasi berprestasi (X2) di peroleh hasil bahwa signifikansi (Sig) data motivasi berprestasi dari kepuasan kerja sebesar Sig. = 0,165. Kemudian dengan merujuk pada kriteria di atas maka nilai Sig. = 0,165 ini lebih besar dari 0,05 (0,165 > 0,05) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa data motivasi berprestasi dari kepuasan kerja telah memenuhi asumsi homogen.

Berdasarkan gambar tabel menunjukkan hasil uji linearitas variabel X1 dengan Y memperoleh $F_{hit} < F_t$ (0,431 < 2,64) atau nilai sig > 0,05 (0,932 > 0,05) dan hasil uji linearitas variabel X2 dengan Y memperoleh $F_{hit} < F_t$ (0,260 < 2,53) atau nilai sig > 0,05 (0,988 > 0,05). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel X1 dengan Y memiliki hubungan yang linear dan variabel X2 dengan Y juga memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan dari tabel di atas, hasil data yang di peroleh X1 dengan Y nilai signifikansi sebesar 0,003. Ha di terima atau dapat di katakan memiliki hubungan jika $p < 0,05$ (0,003 < 0,05) maka dapat di artikan terdapat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Kemudian hasil data yang di peroleh X2 dengan Y nilai signifikansi sebesar 0,027. Ha di terima atau dapat di katakan memiliki hubungan jika $p < 0,05$ (0,027 < 0,05) maka dapat di artikan terdapat hubungan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.

Dari tabel di atas terlihat nilai koefisien korelasi (r) antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,542. Jika nilai di interpretasikan maka hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja di katakan “sedang”. Dan untuk nilai koefisien korelasi (r) antara motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,419, jika nilai di interpretasikan maka hubungan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja di katakan “sedang”.

Berdasarkan tabel Model Summary di ketahui bahwa besarnya hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi (secara simultan) dengan kepuasan kerja di hitung dengan koefisien korelasi adalah 0,647. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda di uji secara keseluruhan.

Berdasarkan tabel model Summary di peroleh nilai R hitung 95% dengan alpha 5% dengan dk = n-2 (28-2) yaitu 0,373 atau r_{hit} (0,647) > r_t (0,373) dan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,001. Karena nilai sig. F change 0,001 < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya budaya organisasi dan motivasi berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

Dalam penelitian ini t_t di lihat dari tabel distribusi dengan ketentuan n-2= 28-2= 26. Dengan ketentuan di peroleh angka t_t sebesar 1,706.

Berdasarkan tabel di peroleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi memiliki t_{hit} > t_t yaitu sebesar 3,240 > 1,706 dan taraf signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Variabel motivasi berprestasi memiliki t_{hit} > t_t yaitu sebesar 2,318 > 1,706 dan taraf signifikansi sebesar 0,029 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uji F pada tabel di peroleh F_{hit} sebesar 9,021 lebih besar dari F_t yaitu sebesar 3,38. Dan taraf signifikan sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa secara simultan variabel bebas budaya organisasi dan motivasi berprestasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data yang telah di lakukan pada bab sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Hal ini di buktikan dengan dari

- nilai r hitung sebesar 0,542 dan nilai signifikan 0,003 yang berarti $< 0,05$.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. Hal ini di buktikan dengan dari nilai r hitung sebesar 0,419 dan nilai signifikan 0,027 yang berarti $< 0,05$.
 3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja di MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang hal ini di buktian dengan nilai R hitung sebesar 0,647. Dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti kurang dari 0,05. ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: Toha Putra. 2000.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2016.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2009
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta. 1992.
- Jaya, Indra. *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2010
- Jaya, Indra. *Penerapan statistik untuk pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis. 2013
- Juni, Doni Priansya dan Agus Garnida. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Mesiono. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. 2014.
- Nawawi, Ismail Uha. *Budaya Organisasi Kepemimpina dan Kinerja*. Jakarta: Kencanamedia Group. 2013.
- Paningkat Siburian. *Hubungan budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan prestasi belajar perencanaan pembelajaran*. Medan: Universitas Negeri Medan. <http://journal.unimed.ac.id.22> April 2017. 2011

- Hubungan Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Guru di
MIS Al-Washliyah Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang
- Prabu, Anwar Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2013.
- Siswanto dan Agus Sucipto. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Malang Press. 2008.
- Sudjana. *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito. 2005
- Sugiono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, Cet 7. 2015.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Thoha, Mifta. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Tisnawati, Erni Sule dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2015.
- Umam, Khairul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia. 2010.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, cet.3*. Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media. 2009.

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
KEPALA MADRASAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI MTs
ISLAMIC HIFZHIL QUR'AN YAYASAN ISLAMIC CENTRE MEDAN
TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

Herlinda Suara¹, M. Idrus Hasibuan²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. 2) Hubungan positif antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru. 3) Hubungan positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Yaitu pendekatan korelasi variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja guru dengan dua variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah. Hasil kepuasan kerja guru tersebut diuji dengan menyebar angket kepada 40 guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan. Hasil uji angket tersebut kemudian di *entry* ke program *SPSS Windows* Versi 19 dan menghasilkan data signifikan. Dari hasil hipotesis yang diterapkan dapat dideskripsikan analisis data sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada motivasi kerja dan kepuasan kerja guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 37,7%. 2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 50,1%. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 56,5%.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Guru.*

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2, dinyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas yang meliputi: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan melatih. Tugas-tugas tersebut dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting seorang individu dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2004:121) Dalam arti yang paling mendasar, Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2013:131) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja sedangkan menurut Robbin kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan nilai yang melekat pada seseorang. Pekerjaan seseorang bukanlah sekedar suatu rutinitas tetapi merupakan suatu yang mempunyai nilai yang akan menimbulkan motivasi bagi seorang untuk lebih produktif.

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sehingga perlu diteliti kepuasan kerja guru, dedikasi, semangat, motivasi kerja, dan kecerdasannya terhadap kinerja yang termasuk faktor internal. Namun kinerja guru masih dipengaruhi pula oleh faktor eksternal di antaranya sarana prasarana sekolah dan faktor kepemimpinan kepala sekolah.

Apabila guru menemui ataupun mengalami ketidakpuasan baik dalam pelayanan maupun dalam belajar, tentu bukanlah semata-mata kesalahannya, tetapi mungkin juga dari kepemimpinan yang tidak berhasil dalam menciptakan etos kerja ataupun iklim kerja yang kondusif sehingga memberikan suatu kepuasan dalam pekerjaan.

Perhatian terhadap kepuasan kerja guru dapat diwujudkan melalui beberapa cara misalnya melengkapi penggunaan media pengajaran atau alat-alat peraga, membuat variasi belajar pada siswa, melakukan pengulangan informasi yang berbeda dengan cara sebelumnya, memberikan stimulus belajar mengajar dalam bentuk lain agar siswa tidak bosan dalam kegiatan belajar mengajar.

Namun, pada kenyataannya kepuasan kerja belum terlihat di madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Masalah-masalah tersebut dapat dilihat sebagai berikut: 1) masih adanya guru yang sering datang terlambat; 2) masih adanya guru yang tidak hadir pada saat jam pembelajaran; 3) perlengkapan media pembelajaran yang kurang lengkap; 4) keadaan lingkungan yang kurang mendukung; 5) semangat kerja yang rendah; dan 6) gaji yang diterima masih sedikit.

Dari masalah-masalah di atas diyakini bahwa peningkatan kerja harus diiringi dengan motivasi yang tinggi, bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Kemudian teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Berdasarkan penelitiannya dikembangkan gagasan bahwa ada dua rangkain kondisi yang memotivasi atau mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya yaitu *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) yang kemudian diistilahkan dengan *motivators* dan *hygiene factors*.

Selain motivasi kerja kepemimpinan kepala madrasah juga berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, dimana kepala madrasah merupakan manajer dalam organisasi pendidikan, ia membuat perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan mengadakan pengawasan terhadap program-program pendidikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Dzulfadhli, hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} = 0,898$ berada pada arah yang positif, sedangkan uji signifikansi

koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 7,36$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$ dan derajat bebas $dk = 15 - 2 = 13$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,160$ dengan kata lain H_0 di tolak sehingga demikian H_a diterima. Jadi terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru

Sejalan dengan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat keberhasilan pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan, terhitung dari Bulan Februari sampai April 2016.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah semua guru MTs Hifzhil Qur'an Yayasan Islamic Centre Medan berjumlah 40 orang yang melakukan kegiatan pembelajaran tahun pelajaran 2016/2017. Berdasarkan pendapat tersebut maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang guru.

Teknik pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang tidak termasuk dalam responden penelitian ini yaitu 30 orang guru MTs Darul Hikmah TPI Medan. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru di MTs Darul Hikmah TPI Medan yang terpilih sebagai responden uji coba.

Uji Coba Instrumen

Untuk memperoleh data yang akurat instrumen yang digunakan terlebih dahulu diproses untuk memperoleh keterangan apakah instrumen tersebut layak dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Hasil uji coba instrumen akan menunjukkan setiap item instrumen angket pernyataan tersebut valid dan reliabel. Adapun instrumen yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian ini hanya untuk

instrumen angket. Dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan SPSS Versi 19,

Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pertanyaan diberi bobot. Bobot untuk setiap pertanyaan diukur melalui Skala Likert.

Instrumen untuk variabel motivasi kerja, kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru dengan 5 pilihan alternative yaitu Sangat Setuju = (SS), Setuju= (S) Ragu-ragu= (R), Tidak Setuju = (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya pemberian skor terhadap pertanyaan atau pernyataan yang ada pada angket

Teknik Analisi Data

Dalam teknik analisis data teknik yang digunakan adalah: 1) deskripsi data, adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD). 2) uji persyaratan analisis, dimana sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 19.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru

Hasil pengujian korelasi variabel motivasi kerja (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) diperoleh $r_{(y1)}$ adalah 0,337. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 40$, diperoleh $r_{tab} = 0,312$. Ternyata $r_{hit(y,1)} > r_{tab}$ yaitu $0,337 > 0,312$.

Kemudian dari hasil perhitungan keberartian regresi Y atas X_1 menunjukkan F_{hitung} regresi diperoleh 4,882 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 38 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,098. Ternyata harga F_{hitung} (4,882) lebih besar dari harga F_{tabel} (4,098) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_1 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi $\hat{Y} = 68,090 + 0,433 X_1$ dapat dipertanggung jawabkan untuk

menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 9.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X_1) dengan Y apabila (X_2) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} 0,322. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 40$, diperoleh $r_{tabel} = 0,312$. Ternyata $r_{hitung} (y1,2) > r_{tabel}$ yaitu $0,322 > 0,312$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja guru (Y), apabila kepemimpinan kepala madrasah (X_2) dikontrol. Hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 7.

Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.

Hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru

Hasil pengujian korelasi variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y) diperoleh $r_{(y1)}$ adalah 0,501. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 40$, diperoleh $r_{tab} = 0,312$. Ternyata $r_{hit} (y,1) > r_{tab}$ yaitu $0,501 > 0,312$.

Kemudian dari hasil perhitungan keberartian regresi Y atas X_1 menunjukkan F_{hitung} regresi diperoleh 12,717 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 38 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 4,098. Ternyata harga F_{hitung} (12,717) lebih besar dari harga F_{tabel} (4,098) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X_2 berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi $\hat{Y} = 38,167 + 0,690 X_2$ dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru. Hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 9.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara (X_2) dengan Y apabila (X_1) di kontrol. Dari hasil perhitungan diperoleh r_{hitung} 0,468. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 40$, diperoleh $r_{tabel} = 0,312$. Ternyata $r_{hitung} (y1,2) > r_{tabel}$ yaitu $0,468 > 0,312$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan kepala madrasah (X_2) mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja guru (Y), apabila motivasi kerja (X_1) dikontrol. Hasil pengujian dapat dilihat pada Lampiran 7.

Dari hasil tersebut dapat diyakini bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.

Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru.

Hasil pengujian korelasi ganda variabel motivasi kerja (X_1) kepemimpinan kepala madrasah (X_2) secara bersama dengan kepuasan kerja guru (Y) diperoleh $R_{(y12)}$ adalah 0,565. Hal tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 40$, diperoleh $r_{tab} = 0,312$. Ternyata $r_{hit(y,1,2)} > r_{tab}$ yaitu $0,565 > 0,312$.

Kemudian dari hasil perhitungan uji regresi ganda diperoleh $F_{hit} = 8,688$. Dengan mengkonsultasikan harga F_{hit} tersebut pada harga kritik distribusi F pada taraf signifikansi 5% dan $dk = (2,37)$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,250. Harga tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel(2,37,5\%)}$ yaitu $8,688 > 3,250$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan garis regresi ganda $\hat{Y} = 5.191 + 0.341 X_1 + 0.633 X_2$ adalah berarti pada taraf signifikansi 5%. Perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 8.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikemukakan melalui pembahasan sebelumnya, pada akhirnya peneliti menarik kesimpulan antara lain:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada motivasi kerja dan kepuasan kerja guru di MTs Hifzhil Qur'an Islamic Centre Medan, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 14,212%. Hubungan tersebut di uji kepada 40 guru. Hasil pengujian tersebut diperoleh melalui uji regresi linier antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 68,090 + 0,433 X_1$. Melalui analisis persamaan regresi diperoleh koefisien (r_{y1}) sebesar 0,377. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru di MTs Hifzhil Qur'an Islamic Centre Medan, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 25,10%. Hubungan tersebut di uji kepada 40 guru. Hasil pengujian tersebut diperoleh melalui uji regresi linier antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 38,167 + 0,690 X_2$. Melalui analisis persamaan regresi diperoleh (r_{y2}) sebesar 0,501. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di MTs Hifzhil Qur'an Islamic Centre Medan, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 31,92%. Hubungan tersebut di uji kepada 40 guru. Hasil pengujian tersebut diperoleh melalui uji regresi ganda antara variabel motivasi kerja dan kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 5.191 + 0.341 X_1 + 0.633 X_2$. Melalui analisis persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi ($R_{(y12)}$) sebesar 0,565. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) dan kepemimpinan kepala madrasah (X_2) secara bersama dengan kepuasan kerja guru (Y) pada $\alpha = 0,05$ teruji kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hadijaya, Yusuf. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja kepala Sekolah/ Madrasah Melalui Manajerial Skill*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Metgods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Asrul. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo.

HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SMP ISLAM TERPADU AL-HIJRAH LAU DENDANG

Syamsiah¹, Abd.Mukti²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1). Mengetahui apakah ada hubungan pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang. 2) Bagaimanakah hubungan diklat terhadap profesionalisme guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi 30 guru dan memiliki sampel 30 guru. Adapun instrumen pengumpulan data adalah dengan angket. Teknik yang digunakan adalah dengan teknik uji koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel profesionalisme guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang, yang menunjukkan intensitas dengan kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dari hal berikut ini : Profesionalisme guru dengan pendidikan dan pelatihan di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang diperoleh dengan nilai kategori 520. Profesionalisme guru dengan pendidikan dan pelatihan di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang ini masih perlu ditingkatkan karena masih termasuk kedalam kategori "Sedang".

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan, Profesionalisme Guru*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan tantangan yang makin kompetitif dalam dunia pendidikan saat ini dan untuk menjawab tantangan perkembangan dunia pendidikan dimasa depan. Sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta terus berbenah diri dan meningkatkan kualitas melalui prestasi anak didiknya. Keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah tersebut, guru memegang posisi

¹ Alumni Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara

² Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sumatera Utara

strategis . Dalam pendidikan tidak terlepas dari peran pendidik, karena pendidik sebagai orang yang mendidik akan menjadi contoh dalam pembentukan kepribadian siswa.

Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tak jarang menjadi sasaran ketidak puasan. Oleh karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan di semua lapisan masyarakat.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa pendidik atau guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membentuk kepribadian anak didik dalam mencapai kedewasaan. Usaha pembenahan profesi dan peningkatan etos kerja guru tidak mudah. Masalah guru bukan hanya penggajiannya yang rendah, juga bukan disebabkan masalah-masalah teknis belaka tetapi masalahnya kompleks karena merupakan refleksi dari perubahan besar didalam masyarakat, yaitu pentingnya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia. Pada sektor pendidikan, pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari upaya untuk meningkatkan kemampuan guru terhadap peningkatan pengembangan pengetahuannya dalam proses belajar mengajar.

Guru adalah salah satu faktor terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan yang memiliki peran yang sangat besar dan gurulah yang berada di bagian terdepan dalam pelaksanaan pendidikan yang secara langsung berhadapan dengan para peserta didik untuk mendidik serta mencerdaskan anak bangsa, sehingga sangat dituntut keprofesionalitasannya.

Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata ulang perencanaan pengembangan SDM, baik dari aspek intelektual, emosional, spiritual, kreativitas, moral, karakter maupun tanggung jawabnya. berkesinambungan melalui pendidikan yang berkualitas baik pendidikan formal, non formal, maupun informal, dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan Nasional diperlukan guru yang profesional, agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih

berkualitas. Sebenarnya, menuju pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas tidak bergantung pada satu komponen saja yaitu guru, melainkan sebagai sebuah sistem dalam satu sekolah. Komponen -komponen tersebut antara lain berupa program pelaksanaan pembelajaran, peserta didik, sarana dan prasarana pembelajaran, dana dan lingkungan masyarakat, dan kepemimpinan kepala sekolah. Semua komponen dalam sistem Guru adalah salah satu faktor terpenting dalam menyelenggarakan pendidikan yang memiliki peran yang sangat besar dan gurulah yang berada di bagian terdepan dalam pelaksanaan pendidikan yang secara langsung berhadapan dengan para peserta didik untuk mendidik serta mencerdaskan anak bangsa, sehingga sangat dituntut keprofesionalitasannya pembelajaran tersebut sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Seorang guru selain harus memiliki pendidikan yang diperoleh dari institusi formal, juga harus mempunyai kualifikasi sebagai tenaga pendidik. Selain itu guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pendidikan serta mempersiapkan pengembangan potensi peserta didik yang berkualitas. PLPG atau Diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan intelektual dan kepribadian manusia. Selain itu PLPG berperan penting dalam memenuhi kebutuhan manusia dan organisasi atau instansi pemerintah agar dapat maju dan berkembang baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan sesuai dengan kebutuhan tuntutan lembaga pendidikan itu sendiri. Pendidikan dan latihan profesi guru diperuntukkan bagi guru yang telah menjalani sertifikasi profesi melalui uji portofolio. Dalam dua tahap sertifikasi melalui uji portofolio, hanya sebagian kecil guru yang dinyatakan memenuhi kualifikasi. Guru yang gagal memenuhi persyaratan diwajibkan mengikuti PLPG.

Diklat yang diikuti guru biasanya dilaksanakan ketika lembaga pendidikan tersebut sedang mengalami permasalahan yang cukup sulit, walaupun sebenarnya diklat dilaksanakan bukan untuk mengatasi permasalahan lembaga pendidikan secara menyeluruh tetapi setidaknya diklat diharapkan dapat mengurangi permasalahan yang ada pada lembaga pendidikan. Selain dibutuhkan untuk mengurangi permasalahan yang ada di sekolah diklat juga dibutuhkan oleh para guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan secara individual.

Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan dari kurikulum program pendidikan yang merupakan bagian dari sarana pendukung operasional pendidikan yang bersifat dinamis dan terus berkembang. Contohnya: pemerintah menerapkan program KTSP (kurikulum tingkat satuan pendidikan), maka suatu lembaga pendidikan memerlukan tenaga terampil untuk dapat menangani program tersebut, agar program dapat terselenggara dengan baik dan jalan yang paling tepat dan praktis adalah mengikuti diklat tentang kurikulum tingkat satuan pendidikan bagi guru yang menangani program tersebut. Hal ini membuktikan bahwa diklat diambil sebagai jalan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi sekolah, walaupun tidak secara menyeluruh. Karena pada dasarnya setiap manusia itu memiliki bakat yang apabila di didik dan dilatih dengan baik maka akan menjadi lebih ahli dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. .

Sebagaimana tujuan dari pelatihan dan pengembangan bagi seorang guru untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
4. Meningkatkan kualitas kerja.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sekolah Islam Terpadu Al-Hijrah merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang berstatus swasta yang terletak di Jl.Perhubungan Desa Lau Dendang, Kec. Percut Sei Tuan, Kab.Deli Serdang. Dilihat dari perkembangannya kualitas dan kuantitas sudah lebih meningkat hal itu terlihat dari guru yang ada di sekolah sudah diikut sertakan pada program diklat, baik dari dinas maupun dari sekolah tersebut untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas dan menuangkan masalah ini dalam bentuk

skripsi dengan judul Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun jenis metodologi yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah jenis metodologi penelitian Kuantitatif. Lokasi yang di jadikan tempat penelitian adalah SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang. Objek penelitiannya adalah guru-guru yang sudah mengikuti diklat. Waktu penelitian yang dibutuhkan untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian, maka penelitian di laksanakan pada bulan Februari sampai Maret 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian skripsi ini populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Sekolah Islam Terpadu Al- Hijrah Lau Dendang yang berjumlah 30 orang.

Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total (*total sampling*) karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 30 orang sehingga semua populasi digunakan sampel.

Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dari lapangan, penelitian maka akan di gunakan alat pengumpulan data. Adapun alat pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan Angket.

Alat Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan melalui pengumpulan Angket, teknik pengumpul data ini penulis lakukan untuk mengetahui profesionalisme guru setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).

PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam profesionalisme guru membutuhkan yang namanya pendidikan dan

pelatihan untuk setiap guru. untuk keprofesionalisme guru maka sekolah harus melaksanakan pendidikan dan pelatihan guna untuk menunjang peningkatan profesionalisme guru. senada dengan tujuan utama pendidikan dan pelatihan yaitu untuk menghindari adanya ke-tidak keseimbangan kemampuan antara guru yang lama dengan guru yang baru, dan untuk menyesuaikan guru yang lama perlu diberikan diklat untuk menghadapi keusangan dan guru yang baru mengikuti diklat untuk bisa mengimbangi guru yang sudah lama, yang kedua, diklat juga bertujuan agar guru bisa mencapai sasaran pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Maka dalam penelitian dapat dipahami bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki berhubungan dengan profesionalisme guru. Sebagaimana sejalan dengan perhitungan data yang telah dilakukan bahwa tingkat korelasi diperoleh sebesar 0,520 berada pada tingkat signifikan “sedang”. Dengan demikian maka pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan dengan peningkatan profesionalisme guru, dengan memiliki profesionalitas yang memadai maka guru SMP Islam Terpadu Al-hijrah akan lebih memberikan pengajaran dan memainkan perannya untuk memajukan sekolah demi pencapaian misi sekolah tersebut.

Jadi, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah dan dapat diterima sesuai dengan perhitungan data yang telah dilakukan.

Dalam penelitian ini di sadari bahwa masih banyak memiliki keterbatasan, secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara kepada pihak-pihak yang terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi mengandalkan kusioner yang disebar kemudian diuji validasi dan realibilitasnya. Kemudian dianalisis secara statistik dan menggunakan pengamatan. Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan profesionalisme guru yang belum terungkap dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel pendidikan dan pelatihan dengan variabel profesionalisme guru di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang, yang menunjukkan intensitas dengan kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dari hal berikut ini :

Profesionalisme guru dengan pendidikan dan pelatihan di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah Lau Dendang. Diperoleh dengan nilai ketegori 520. Profesionalisme guru dengan pendidikan dan pelatihan di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah lau dendang ini masih perlu ditingkatkan karena masih termasuk kedalam ketgori “Sedang”

DAFTAR PUSTAKA

- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2008) Ed. 4, cet-1, Jakarta: Gramedia Pusta Utama.
- Syahrums dan Salim.(2011), *Metode penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Arikunto , Suharsimi.(2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rhineka Cipta.
- Riduwan(2012), *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta
- Sudjana, (2005), *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.